

Geschäftsverzeichnissnr. 6558
Entscheid Nr. 101/2017 vom 26. Juli 2017

## ENTSCHEID

---

*In Sachen:* Klage auf Nichtigkeitklärung von Artikel 12 des Gesetzes vom 3. August 2016 zur Festlegung verschiedener Bestimmungen in Sachen Eisenbahnen, durch den ein Artikel 114/1 in das Gesetz vom 23. Juli 1926 über die NGBE und das Personal der belgischen Eisenbahnen eingefügt wird, erhoben von dem « Syndicat indépendant pour cheminots » (SIC) und anderen.

Der Verfassungsgerichtshof,

zusammengesetzt aus den Präsidenten J. Spreutels und E. De Groot, und den Richtern L. Lavrysen, A. Alen, J.-P. Snappe, J.-P. Moerman, E. Derycke, T. Merckx-Van Goey, P. Nihoul, F. Daoût, T. Giet und R. Leysen, unter Assistenz des Kanzlers P.-Y. Dutilleux, unter dem Vorsitz des Präsidenten J. Spreutels,

erlässt nach Beratung folgenden Entscheid:

\*

\* \*

## I. Gegenstand der Klage und Verfahren

Mit einer Klageschrift, die dem Gerichtshof mit am 7. Dezember 2016 bei der Post aufgegebenem Einschreibebrief zugesandt wurde und am 12. Dezember 2016 in der Kanzlei eingegangen ist, erhoben Klage auf Nichtigerklärung von Artikel 12 des Gesetzes vom 3. August 2016 zur Festlegung verschiedener Bestimmungen in Sachen Eisenbahnen (veröffentlicht im *Belgischen Staatsblatt* vom 7. September 2016, Berichtigung im *Belgischen Staatsblatt* vom 27. September 2016), durch den ein Artikel 114/1 in das Gesetz vom 23. Juli 1926 über die NGBE und das Personal der belgischen Eisenbahnen eingefügt wird: das « Syndicat indépendant pour cheminots » (SIC), die « Union nationale des services publics » (UNSP), Pascal Dumont, Luc Michel und Luc Pauwels, unterstützt und vertreten durch RA P. Joassart, in Brüssel zugelassen.

Mit derselben Klageschrift beantragten die klagenden Parteien ebenfalls die einstweilige Aufhebung derselben Gesetzesbestimmung. Durch Entscheid Nr. 64/2017 vom 18. Mai 2017, veröffentlicht im *Belgischen Staatsblatt* vom 23. Mai 2017, hat der Gerichtshof diese Bestimmung einstweilig aufgehoben.

Der Ministerrat, unterstützt und vertreten durch RÄin V. Pertry und RA B. Martel, in Brüssel zugelassen, hat einen Schriftsatz eingereicht, die klagenden Parteien haben einen Erwidierungsschriftsatz eingereicht und der Ministerrat hat auch einen Gegenerwidierungsschriftsatz eingereicht.

Durch Anordnung vom 21. Juni 2017 hat der Gerichtshof die Rechtssache für verhandlungsreif erklärt und den Sitzungstermin auf den 12. Juli 2017 anberaumt.

Auf der öffentlichen Sitzung vom 12. Juli 2017

- erschienen
- . RÄin A. Percy, in Brüssel zugelassen, *loco* RA P. Joassart, für die klagenden Parteien,
- . RÄin V. Pertry, ebenfalls *loco* RA B. Martel, für den Ministerrat,
- haben die referierenden Richter T. Giet und R. Leysen Bericht erstattet,
- wurden die vorgenannten Rechtsanwältinnen angehört,
- wurde die Rechtssache zur Beratung gestellt.

Die Vorschriften des Sondergesetzes vom 6. Januar 1989 über den Verfassungsgerichtshof, die sich auf das Verfahren und den Sprachgebrauch beziehen, wurden zur Anwendung gebracht.

## II. Rechtliche Würdigung

(...)

### *In Bezug auf die angefochtene Bestimmung und deren Kontext*

B.1. Die klagenden Parteien beantragen die Nichtigerklärung von Artikel 12 des Gesetzes vom 3. August 2016 « zur Festlegung verschiedener Bestimmungen in Sachen Eisenbahnen » (nachstehend: Gesetz vom 3. August 2016). Durch diesen Artikel wird in das Gesetz vom 23. Juli 1926 « über die NGBE und das Personal der belgischen Eisenbahnen » (nachstehend: Gesetz vom 23. Juli 1926) ein neuer Artikel 114/1 mit folgendem Wortlaut eingefügt:

« Innerhalb der belgischen Eisenbahnen nehmen nur die repräsentativen oder anerkannten Gewerkschaftsorganisationen teil an:

1. dem Verhandlungsverfahren im Sinne von Artikel 75;
2. dem Konzertierungsverfahren im Sinne von Artikel 76;
3. dem Verfahren der Ankündigung und Konzertierung anlässlich von Sozialkonflikten gemäß dem Gewerkschaftsstatut der belgischen Eisenbahnen;
4. den Sozialwahlen im Sinne der Artikel 126/2, 145 § 2 und 146.

Unter ‘repräsentativer Gewerkschaftsorganisation’ ist jede im Nationalen Arbeitsrat vertretene, auf nationaler Ebene gegründete überberufliche Organisation von Arbeitnehmern sowie die Gewerkschaftsorganisation, die einer genannten überberuflichen Organisation angeschlossen ist oder daran beteiligt ist, die auch innerhalb von Infrabel, NGBE und HR Rail vertreten ist, zu verstehen.

Unter ‘anerkannte Gewerkschaftsorganisation’ ist jede Gewerkschaftsorganisation zu verstehen, die zusätzlich zu dem vorgeschriebenen Kriterium, um als repräsentative Gewerkschaftsorganisation zu gelten, ebenfalls eine Anzahl individueller zahlender Mitglieder umfasst, die mindestens 10 Prozent des gesamten Personalbestands von Infrabel, NGBE und HR Rail zusammen umfasst ».

Diese Bestimmung ist am 17. September 2016 in Kraft getreten.

B.2.1. Vor der Annahme der angefochtenen Bestimmung wurden die Definition und die Rolle der verschiedenen Gewerkschaftsorganisationen bei den belgischen Eisenbahnen nicht

durch Gesetz geregelt, sondern ergaben sich im Wesentlichen aus dem Personalstatut und aus der Allgemeinen Regelung der Gewerkschaftsbeziehungen der NGBE.

B.2.2. Zuvor waren in Artikel 2 mit der Überschrift « Personalvertretung » von Kapitel XIII mit der Überschrift « Gewerkschaftsstatut » des Personalstatuts der NGBE die Bedingungen vorgesehen, unter denen eine Gewerkschaftsorganisation als « anerkannte » oder « angenommene » Gewerkschaftsorganisation gelten konnte:

« Eine Gewerkschaftsorganisation, die gleichzeitig folgende Bedingungen erfüllt, gilt als anerkannte Gewerkschaftsorganisation:

1. in ihrer Vereinigung Personalmitglieder aller Kategorien aufnehmen und vereinigen, die Interessen aller Kategorien des Personals der belgischen Eisenbahnen verteidigen;

2. ihre Führungskräfte und Delegierten ausschließlich unter dem statutarischen Personal wählen;

3. eine Anzahl individueller zahlender Mitglieder umfassen, die mindestens 10 % des gesamten Bestands des statutarischen Personals gemäß den durch die ARPS - Band 548 ' Gewerkschaftsbeziehungen ' festgelegten Modalitäten umfasst;

4. einer nationalen und überberuflichen Organisation mit mindestens 50 000 Mitgliedern angeschlossen sein, die selbst im Nationalen Arbeitsrat und im Zentralen Wirtschaftsrat oder in gleich welcher anderen Einrichtung, durch die sie gegebenenfalls ersetzt würden oder der gegebenenfalls ihre Befugnisse erteilt würden, vertreten sein muss.

Eine Gewerkschaftsorganisation, die gleichzeitig die beiden ersten dieser Bedingungen erfüllt, gilt als angenommene Gewerkschaftsorganisation.

[...] ».

Artikel 3 mit der Überschrift « Beziehungen mit den Behörden » desselben Kapitels XIII des Personalstatuts bestimmt:

« Die Beziehungen zwischen den Organisationen, die das Personal vertreten, und den Behörden werden durch die ARPS - Band 548 (Gewerkschaftsbeziehungen) geregelt.

[...] ».

B.2.3. Vor der Annahme der angefochtenen Bestimmung waren die Vorrechte der angenommenen Gewerkschaftsorganisationen auf allgemeine Weise in Paragraph 6 Absatz 2

der « ARPS - Band 548 - Allgemeine Regelung der Gewerkschaftsbeziehungen » (nachstehend: ARPS - Band 548) festgelegt, der bestimmt:

« Die angenommenen Organisationen genießen die gleiche Regelung wie diejenige, die den anerkannten Organisationen vorbehalten ist, mit der Ausnahme, dass sie keine ständigen Delegierten haben. Nur die anerkannten Organisationen, die gemäß den Paragraphen 14 bis 21 dieses Bandes einen Sitz in der Nationalen Paritätischen Kommission haben, sind in den anderen Organen des Sozialdialogs vertreten ».

In der Liste der angenommenen Gewerkschaftsorganisationen, die der ARPS - Band 548 beigelegt ist, sind drei angenommene Gewerkschaftsorganisationen erwähnt: die Freie Gewerkschaft für den Öffentlichen Dienst - Gruppe « Eisenbahner », das « Syndicat indépendant pour cheminots » (SIC) und das « Syndicat Autonome des Conducteurs de Train » (SACT).

B.2.4. Im Anschluss an die Annahme der angefochtenen Bestimmung wurde Artikel 2 von Kapitel XIII (« Gewerkschaftsstatut ») des Personalstatuts anlässlich der Versammlung der Nationalen Paritätischen Kommission vom 5. Dezember 2016 abgeändert, und sie bestimmt nunmehr:

« Unter ‘ repräsentativer Gewerkschaftsorganisation ’ ist jede im Nationalen Arbeitsrat vertretene, auf nationaler Ebene gegründete überberufliche Organisation von Arbeitnehmern sowie die Gewerkschaftsorganisation, die einer genannten überberuflichen Organisation angeschlossen ist oder daran beteiligt ist, die auch innerhalb von Infrabel, NGBE und HR Rail vertreten ist, zu verstehen.

Eine Organisation, die ihre Kandidatur bei dem Generaldirektor von HR Rail einreicht, um das Statut als repräsentative Organisation zu erhalten, muss:

- zwei Exemplare ihrer Satzung hinterlegen und dabei die Namen ihrer verantwortlichen Führungskräfte sowie ihrer beauftragten Delegierten - die alle zum Personal der belgischen Eisenbahnen gehören - angeben;
- den Nachweis erbringen, dass sie alle vorgeschriebenen Bedingungen erfüllt, um als repräsentative Gewerkschaftsorganisation zu gelten.

Unter ‘ anerkannte Gewerkschaftsorganisation ’ ist jede Gewerkschaftsorganisation zu verstehen, die zusätzlich zu dem vorgeschriebenen Kriterium, um als repräsentative Gewerkschaftsorganisation zu gelten, ebenfalls eine Anzahl individueller zahlender Mitglieder umfasst, die mindestens 10 Prozent des gesamten Personalbestands von Infrabel, NGBE und HR Rail zusammen umfasst gemäß den durch die ARPS - Band 548 ‘ Gewerkschaftsbeziehungen ’ festgelegten Modalitäten.

Eine Organisation, die ihre Kandidatur bei dem Generaldirektor von HR Rail einreicht, um das Statut als anerkannte Organisation zu erhalten, muss:

- zwei Exemplare ihrer Satzung hinterlegen und dabei die Namen ihrer verantwortlichen Führungskräfte sowie ihrer beauftragten Delegierten - die alle zum Personal der belgischen Eisenbahnen gehören - angeben;

- die Anzahl der vorstehend angeführten zahlenden Mitglieder angeben und unter geschlossenem Umschlag die Mitgliederliste übermitteln;

- den Nachweis erbringen, dass sie alle vorgeschriebenen Bedingungen erfüllt, um als anerkannte Gewerkschaftsorganisation zu gelten.

Unter ‘angenommene Gewerkschaftsorganisation’ ist jede Gewerkschaftsorganisation zu verstehen, die die beruflichen Interessen der Personalmitglieder der belgischen Eisenbahnen verteidigt.

Eine Organisation, die ihre Kandidatur bei dem Generaldirektor von HR Rail einreicht, um das Statut als angenommene Organisation zu erhalten, muss zwei Exemplare ihrer Satzung hinterlegen und dabei die Namen ihrer verantwortlichen Führungskräfte sowie ihrer beauftragten Delegierten - die alle zum Personal der belgischen Eisenbahnen gehören - angeben.

Zum Zeitpunkt der Erneuerung der Nationalen Paritätischen Kommission verliert eine Gewerkschaftsorganisation das Statut als anerkannte Organisation, wenn sie nicht mehr die vorerwähnten Bedingungen erfüllt oder wenn sie nicht an dem Wettbewerb zur Verteilung der Sitze in der Nationalen Paritätischen Kommission teilnimmt.

Die anerkannten und repräsentativen Gewerkschaftsorganisationen, die einen Sitz in der Nationalen Paritätischen Kommission haben, vertreten dort das gesamte Personal von HR Rail, ungeachtet dessen, ob es Infrabel oder der NGBE zur Verfügung gestellt wird oder nicht.

Innerhalb der belgischen Eisenbahnen nehmen nur die repräsentativen oder anerkannten Gewerkschaftsorganisationen teil an:

1. dem Verhandlungsverfahren gemäß Artikel 75 des Gesetzes vom 23. Juli 1926 über die NGBE und das Personal der belgischen Eisenbahnen;

2. dem Konzertierungsverfahren gemäß Artikel 76 des Gesetzes vom 23. Juli 1926 über die NGBE und das Personal der belgischen Eisenbahnen;

3. dem Verfahren der Ankündigung und Konzertierung anlässlich von Sozialkonflikten gemäß der ARPS Band - 548;

4. den Sozialwahlen im Sinne der ARPS - Band 548 ».

B.3.1. Das Gesetz vom 3. August 2016 bezweckt, « eine Reihe von bedeutenden Änderungen an einer gewissen Anzahl von Gesetzesbestimmungen vorzunehmen, um die strategische Vision von Juni 2015 in Bezug auf die belgischen Eisenbahnen umzusetzen » (*Parl. Dok.*, Kammer, 2015-2016, DOC 54-1889/001, S. 3).

In der Begründung zum Gesetzentwurf, der zu dem Gesetz vom 3. August 2016 geführt hat, heißt es:

« Die Strukturen der Konzertierung mit den Personalorganisationen müssen möglichst rationell gestaltet werden, und ihre Zusammensetzung muss künftig den üblichen Vorstellungen in Bezug auf die Repräsentativität entsprechen.

So sind die im Gesetzentwurf erwähnten Organe des Sozialdialogs innerhalb der belgischen Eisenbahnen offen für alle Gewerkschaftsorganisationen, die anerkannt oder repräsentativ sind. Es ist nämlich nicht unvernünftig, dass diese Organe offen, doch gleichzeitig auf diese Organisationen begrenzt sind, die ihre Tätigkeiten auf föderaler Ebene ausüben, oder die zumindest einer auf dieser Ebene zusammengesetzten Gewerkschaftsorganisation angehören, denn sie vertreten die Interessen aller Personalkategorien, berücksichtigen aber auch die Interessen der Arbeitnehmer im Allgemeinen. Die Rechtsprechung des Verfassungsgerichtshofes entspricht dem.

Eine Gesetzesänderung ist erforderlich, um umgehend und aus Gründen der Effizienz gewisse paritätische Konzertierungsstrukturen sowie ihre Zusammensetzung zu modernisieren » (ebenda, S. 4).

Als « Teil eines umfassenderen Ganzen von Initiativen » (ebenda) betrifft der Gesetzentwurf, aus dem das Gesetz vom 3. August 2016 geworden ist, insbesondere hinsichtlich des Gesetzes vom 23. Juli 1926:

« [...]

b) die gesetzliche Neudefinition der Gewerkschaftsorganisationen, die an der paritätischen Konzertierung sowie an der Konzertierung im Fall von Sozialkonflikten und an den Sozialwahlen teilnehmen;

[...]

e) die Organisation von Sozialwahlen für die neu einzusetzenden regionalen paritätischen Kommissionen sowie die Betriebsausschüsse für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz und die Ausschüsse für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz » (ebenda, S. 5).

B.3.2. Die Gesetzgebungsabteilung des Staatsrates hat zum Gesetzesvorentwurf Folgendes angemerkt:

« Artikel 12 bis 26

1. Im Entwurf von Artikel 114/1 Absätze 2 und 3 wurden zwei Begriffe definiert:

- der Begriff ‘ repräsentative Gewerkschaftsorganisation ’, der dem Begriff im heutigen Artikel 116 Buchstabe *d*) des Gesetzes vom 23. Juli 1926 entspricht;

- der Begriff ‘ anerkannte Gewerkschaftsorganisation ’, der dem Begriff ‘ repräsentative Gewerkschaftsorganisation ’ entspricht, dem eine zusätzliche Bedingung hinzugefügt wird, nämlich dass sie ‘ ebenfalls eine Anzahl individueller zahlender Mitglieder umfasst, die mindestens 10 Prozent des gesamten Personalbestands von Infrabel, NGBE und HR Rail zusammen umfasst ’.

Der neue Text von Artikel 114/1 Absatz 1 führt dazu, dass nicht nur die Konzertierung im Sinne der Artikel 75 und 76 des Gesetzes vom 23. Juli 1926 den repräsentativen Gewerkschaftsorganisationen oder den anerkannten Gewerkschaftsorganisationen vorbehalten ist, so wie dies bereits jetzt der Fall ist, sondern auch die Teilnahme an ‘ dem Verfahren der Ankündigung und Konzertierung anlässlich von Sozialkonflikten gemäß dem Gewerkschaftsstatut der belgischen Eisenbahnen ’, was sich von der heutigen Situation unterscheidet.

Dieselben repräsentativen oder anerkannten Organisationen sind künftig auch die einzigen, die einen Sitz in den Arbeitsgruppen haben dürfen, die in der Nationalen Paritätischen Kommission (Entwurf von Artikel 122/1), im Lenkungsausschuss (Entwurf von Artikel 123), in den regionalen paritätischen Kommissionen (Entwurf der Artikel 126/1 und 126/2), in den strategischen Betriebsausschüssen (Entwurf von Artikel 128 § 1 Absatz 2), in der Nationalen Paritätischen Kommission für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz (Entwurf von Artikel 144 § 2 Absatz 2) und im Nationalen Ausschuss für Soziale Werke und im Nationalen Unterausschuss für Soziale Werke gebildet werden (Entwurf von Artikel 151). Sie sind auch die einzigen, die Listen mit Kandidaten für die Sozialwahlen hinterlegen dürfen (Entwurf von Artikel 114/1 Absatz 1 Nr. 4), die organisiert werden im Hinblick auf die Zusammensetzung der regionalen paritätischen Kommissionen, der Betriebsausschüsse für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz und der Ausschüsse für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz (Entwurf der Artikel 126/2, 145 und 146), da die einzigen Vertreter, denen es erlaubt sein wird, einen Sitz in diesen Kommissionen und Ausschüssen zu bekleiden, Vertreter dieser repräsentativen oder anerkannten Organisationen sein werden.

2. Einerseits verankern die vorliegenden Bestimmungen im Gesetz die bereits bestehenden Fälle, und andererseits werden dadurch neue Fälle eingeführt, in denen nur bestimmte Gewerkschaftsorganisationen am Sozialdialog teilnehmen dürfen, und die folglich in dieser Hinsicht anders behandelt werden als andere Gewerkschaftsorganisationen innerhalb der belgischen Eisenbahnen.

Es mag zwar *a priori* als zulässig erscheinen, dass der Autor des Vorentwurfs für die Organe, die aus der Nationalen Paritätischen Kommission hervorgegangen sind oder eine Verlängerung davon sind, sich darauf beschränken möchte, dass nur die Arbeitnehmer

vertreten werden durch die Organisationen, die derzeit in dieser Nationalen Paritätischen Kommission vertreten sind, und die Verfahren für die Sozialwahlen im Hinblick auf die Zusammensetzung einiger dieser Organe nur denselben Organisationen zugänglich machen möchte, doch dies müsste in der Begründung oder in der Erörterung der erwähnten Artikel, die beide diesbezüglich unzulänglich sind, erläutert werden.

Die Einschränkungen, die die Verbindung des Entwurfs von Artikel 114/1 Absatz 1 Nr. 3 mit den neuen Definitionen im Entwurf von Artikel 114/1 Absätze 2 und 3 mit sich bringen, sind hingegen besonders ausführlich und sorgfältig zu begründen.

Auf die Frage nach der Tragweite des Entwurfs von Artikel 114/1 Absatz 1 Nr. 3 hat der Beauftragte der Ministerin erklärt, dass der Wortlaut ' Verfahren der Ankündigung und Konzertierung anlässlich von Sozialkonflikten ' bedeutet, dass die genannten Gesetzes- und Verordnungsbestimmungen sich auf Paragraph 98 der Personalregelung ' Band 548 - Allgemeine Regelung der Gewerkschaftsbeziehungen ' (nachstehend die Allgemeine Regelung genannt) beziehen.

[...]

Folglich muss eine Gewerkschaftsorganisation, die über das Recht zur Teilnahme an den Konzertierungsverfahren, die in diesem Paragraphen 98 vorgesehen sind und die vor der Hinterlegung der Streikankündigung und danach eingerichtet werden, und folglich über das Streikrecht als solches verfügen möchte, nunmehr repräsentativ oder anerkannt sein, sodass Organisationen, die beispielsweise nur eine Personalkategorie innerhalb eines einzigen Unternehmens der NGBE-Gruppe, so wie sie derzeit bestehen, vertreten, davon ausgeschlossen sind.

Derzeit besteht jedoch keine solche Einschränkung zugunsten der alleinigen repräsentativen oder anerkannten Organisationen hinsichtlich des Rechts auf Teilnahme an der kollektiven Regelung von Sozialkonflikten und - im Zusammenhang damit - hinsichtlich des Streikrechts und der Verpflichtung, vorher eine Streikankündigung zu hinterlegen. Im Gegenteil, in Paragraph 6 der Allgemeinen Regelung heißt es, dass die ' angenommenen ' Organisationen - zu denen derzeit Organisationen gehören wie diejenigen, denen in Zukunft bestimmte Vorrechte im Zusammenhang mit der Gewerkschaftsfreiheit entzogen werden - in den Vorteil einer identischen Regelung gelangen wie diejenige, die den ' anerkannten ' Organisationen vorbehalten ist, was noch deutlicher die Nr. 5 des vorstehend zitierten Paragraphen 98 bestätigt.

Auf diese Weise beeinträchtigt der Textentwurf die Gewerkschaftsfreiheit, so wie sie durch die Artikel 23 und 27 der Verfassung, durch Artikel 6 der Europäischen Sozialcharta, durch Artikel 28 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union, durch Artikel 11 der Europäischen Menschenrechtskonvention, durch Artikel 22 des Internationalen Paktes über bürgerliche und politische Rechte und durch die Artikel 3 und 10 des Übereinkommens Nr. 87 der Internationalen Arbeitsorganisation über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes gewährleistet wird.

Dass die Ausübung der Gewerkschaftsfreiheit - und folglich des Streikrechts - Einschränkungen unterliegt, ist zulässig unter der Bedingung, dass solche Einschränkungen in einem Gesetz in der materiellen Bedeutung des Wortes vorgesehen und in einer demokratischen Gesellschaft notwendig sind aus einem zwingenden Grund des

Allgemeininteresses, was beinhaltet, dass die ins Auge gefasste Einschränkung im Verhältnis zum angestrebten rechtmäßigen Ziel stehen muss.

Im vorliegenden Fall wird in der Begründung das Bemühen angeführt, ‘ den üblichen Vorstellungen in Bezug auf die Repräsentativität [zu] entsprechen ’, und im Kommentar zu Artikel 12 wird präzisiert, dass es ‘ innerhalb der belgischen Eisenbahnen wichtig ist, dass der Sozialdialog, einschließlich der im Rahmen der Sozialkonflikte geltenden Verfahren der Ankündigung und Konzertierung, auf der Teilnahme von Gewerkschaftsorganisationen beruht, die entweder extern oder intern über eine ausreichende Unterstützung verfügen ’.

Diese Begründung liefert keine ausreichende Rechtfertigung für den Ausschluss gewisser Gewerkschaftsorganisationen als solche von den Konzertierungsverfahren im Falle von Sozialkonflikten, die durch Paragraph 98 der Allgemeinen Regelung eingeführt wurden, insofern sie eine Bedingung für die rechtmäßige Ausübung des Streikrechts darstellen.

Der Autor des Vorentwurfs muss verdeutlichen können, inwiefern nur bestimmten Gewerkschaftsorganisationen nicht nur das Recht auf Vertretung und Konzertierung, einschließlich des Rechts auf Teilnahme an Sozialwahlen im Hinblick auf die Zusammensetzung der Organe, in denen diese Konzertierung stattfinden wird, vorbehalten ist, sondern auch eines der mit der Ausübung der Gewerkschaftsfreiheit verbundenen Rechte, nämlich das Streikrecht, insofern dies die Behandlungsunterschiede gewisser Gewerkschaftsorganisationen verstärkt. Die Begründung oder der Kommentar zu den Artikeln - insbesondere zu Artikel 12 - muss zu diesem wichtigen Punkt des Vorentwurfs ordnungsgemäß ergänzt werden » (*Parl. Dok.*, Kammer, 2015-2016, DOC 54-1889/001, SS. 53-59).

B.3.3.1. In Bezug auf die angefochtene Bestimmung heißt es in der Begründung:

« 1. Im Gegensatz zu den meisten Industriesektoren und unter Berücksichtigung der Bedeutung und des gesellschaftlichen Einflusses der belgischen Eisenbahnen auf die Wirtschaftstätigkeiten dieses Landes wird im neuen Artikel 114/1 die Rolle der Gewerkschaftsorganisationen, die anerkannt oder repräsentativ sind für den Sozialdialog innerhalb der belgischen Eisenbahnen und insbesondere für das Verhandlungs- und Konzertierungsverfahren, das in der Nationalen Paritätischen Kommission in Anwendung der Artikel 75 und 76 des Gesetzes vom 23. Juli 1926 stattfindet, bestätigt. Dies verleiht ihnen auch eine Rolle bei den Sozialwahlen, die ab 2018 für die Betriebsausschüsse für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz, die Ausschüsse für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz und die regionalen paritätischen Kommissionen organisiert werden.

Das Ziel der Effizienz des Sozialdialogs und die Einheitlichkeit des Statuts, so wie es im Bericht an den König zum königlichen Erlass vom 11. Dezember 2013 über das Personal der belgischen Eisenbahnen dargelegt wurde, wird ebenfalls im neuen Artikel 114/1 berücksichtigt. Die Gründe für die Zusammensetzung der Nationalen Paritätischen Kommission, so wie sie im Bericht an den König zum königlichen Erlass vom 11. Dezember 2013 dargelegt wurden, bleiben gültig und werden durch den neuen Artikel 114/1 sowie durch die abgeänderten oder neuen Artikel 116, 122/1, 123, 126/1, 126/2, 126/3, 126/4, 128 § 1, 144 § 2, 145, 146 und 151 auf die im Gesetzentwurf erwähnten Organe des Sozialdialogs erweitert. So wie es im Gutachten der Gesetzgebungsabteilung des Staatsrates (S. 21) gewünscht wurde, wird nachstehend ausdrücklich erklärt, warum man sich im Gesetzentwurf

für anerkannte oder repräsentative Organisationen entschieden hat für die im Gesetzentwurf angeführten Organe des Sozialdialogs. Nachstehend wird ebenfalls erklärt, dass diese Entscheidung uneingeschränkt der Rechtsprechung des Verfassungsgerichtshofes entspricht.

Gemäß dem Gesetz vom 23. Juli 1926 werden bei den belgischen Eisenbahnen entweder auf Ebene der belgischen Eisenbahnen oder auf Ebene von Infrabel, NGBE und HR Rail die Organe des Sozialdialogs eingesetzt.

Die Nationale Paritätische Kommission ist das höhere Organ des Sozialdialogs, sowohl für soziale Fragen, die sich auf eine der Gesellschaften beziehen, als auch für diejenigen, die über die Ebene einer Gesellschaft hinausgehen. Der Verfassungsgerichtshof hat bestätigt, dass die gesetzliche Regelung der Vertretung der repräsentativen und anerkannten Gewerkschaftsorganisationen gewährleistet, dass neben den Gewerkschaftsorganisationen, die Bestandteil der im Nationalen Arbeitsrat vertretenen, auf nationaler Ebene gegründeten überberuflichen Arbeitnehmerorganisationen sind, auch Vertreter des Personals in der Nationalen Paritätischen Kommission einen Sitz haben auf der Grundlage eines für alle Gewerkschaftsorganisationen gleichen und objektiven Repräsentativitätskriteriums anhand der beitragspflichtigen Mitgliedschaft von Personalmitgliedern von Infrabel, NGBE und HR Rail zusammen. Der Gerichtshof hat erklärt, dass diese gesetzliche Regelung dem Gleichheitsgrundsatz entspricht (VerfGH, 17. September 2014, Nr. 120/2014, B.11-B.12).

In Bezug auf die anderen Organe des Sozialdialogs, die im Gesetzentwurf erwähnt sind, ist es ebenso wünschenswert zu gewährleisten, dass der Sozialdialog effizient abläuft unter Berücksichtigung der Interessen der Arbeitnehmer im Allgemeinen und unter Einhaltung der Einheitlichkeit des Personalstatuts. Daher enthält der Gesetzentwurf ebenfalls in Bezug auf diese Organe das Erfordernis der Vertretung durch die Gewerkschaftsorganisationen, die anerkannt oder repräsentativ sind. Ein solches Erfordernis ermöglicht es diesen Organen, die ebenso wie die Nationale Paritätische Kommission eine Eigenschaft *sui generis* besitzen, sich der Organisation der Wirtschaft und der kollektiven Konzertierung anzuschließen, auch außerhalb des Sektors der belgischen Eisenbahnen und der anderen autonomen öffentlichen Unternehmen.

Ein solches Erfordernis entspricht der Rechtsprechung der höchsten Rechtsprechungsorgane, unter anderem in Bezug auf den Gleichheitsgrundsatz und die Gewerkschaftsfreiheit.

Die Gewerkschaftsfreiheit beinhaltet nämlich nicht, dass eine Gewerkschaftsorganisation die Garantie hat, dass sie in die Kategorie der repräsentativen Gewerkschaftsorganisationen aufgenommen wird, ungeachtet ihrer faktischen Repräsentativität (VerfGH, 15. Januar 2009, Nr. 9/2009, B.31. Im gleichen Sinne bereits: EuGHMR, 27. Oktober 1975, Antrag Nr. 4464/70, *Nationale Polizei-Gewerkschaft Belgien* gegen Belgien, insbesondere SS. 38 und 48). Aus der Rechtsprechung des Verfassungsgerichtshofes ergibt sich, dass es legitim ist, eine Auswahl der Gewerkschaftsorganisationen vorzunehmen, die am Sozialdialog teilnehmen, um die Stabilität der sozialen Beziehungen zu gewährleisten und einer allzu großen Zerstückelung für die Arbeitnehmer entgegenzuwirken. Wenn der Sozialdialog in den ständigen Verhandlungs- und Konzertierungsorganen mit jeder Gewerkschaftsorganisation eingeführt werden sollte, würde die Effizienz der Verhandlung und der Konzertierung beeinträchtigt (Verfassungsgerichtshof, Nr. 111/2002 vom 26. Juni 2002).

Aus der Rechtsprechung des Verfassungsgerichtshofes ergibt sich, dass das Kriterium der Repräsentativität ein legitimes und geeignetes Kriterium bei der Organisation der Wirtschaft und der kollektiven Konzertierung (auch im öffentlichen Sektor) ist und dass die Mitgliedschaft oder die Vertretung im Nationalen Arbeitsrat ein objektives, vernünftiges und annehmbares Kriterium ist, das gewährleisten kann, dass bei der Formulierung von Ansprüchen einer Personalkategorie die Situation der anderen Arbeitnehmer berücksichtigt wird (VerfGH, 18. November 1992, Nr. 71/92, B.5 bis B.7; VerfGH, 21. Dezember 2000, Nr. 139/2000, B.4 bis B.6; VerfGH, 3. Oktober 2001, Nr. 116/2001, B.3 bis B.5; VerfGH, 26. Juni 2002, Nr. 111/2002; VerfGH, 21. Mai 2003, Nr. 70/2003, B.7.1 und B.7.2; VerfGH, 15. Januar 2009, Nr. 9/2009, B.41).

Auch im Kontext der belgischen Eisenbahnen hält der Verfassungsgerichtshof sich an diese Rechtsprechung (VerfGH, 11. Juni 2003, Nr. 79/2003, insbesondere B.6.1-B.6.2; VerfGH, 17. September 2014, Nr. 120/2014, insbesondere B.11.2 und B.12.4).

Die durch Artikel 12 des Gesetzentwurfs hinsichtlich der Vertretung auf Ebene des Nationalen Arbeitsrates auferlegte Bedingung wird im Übrigen durch den Gesetzgeber im gesamten System der Organisation der Wirtschaft vorgeschrieben, sowohl innerhalb als auch außerhalb des öffentlichen Sektors, und sowohl auf Betriebsebene als auch auf einer überbetrieblichen Ebene als eines der Erfordernisse für die Beteiligung an den Organen des Sozialdialogs vorgeschrieben (siehe beispielsweise das Gesetz vom 19. Dezember 1974 zur Regelung der Beziehungen zwischen den öffentlichen Behörden und den Gewerkschaften der Bediensteten, die von diesen Behörden abhängen; das Gesetz vom 21. März 1991 zur Umstrukturierung bestimmter öffentlicher Wirtschaftsunternehmen; das Gesetz vom 5. Dezember 1968 über die kollektiven Arbeitsabkommen und die paritätischen Kommissionen; das Gesetz vom 4. Dezember 2007 über die Sozialwahlen). Der Gesetzgeber hat diese Entscheidung mehrfach bestätigt und gerechtfertigt. Nur die Organisationen, die Stabilität, Verantwortung und eine gewisse Vergangenheit aufzuweisen haben, können in der Regel am System der Organe des Sozialdialogs teilnehmen, das der Gesetzgeber geschaffen hat. Diese repräsentativen Organisationen wurden als Partner gewählt für die Entwicklung des Sozialstaats, und das Erfordernis der Repräsentativität, die sich aus der Vertretung innerhalb des Nationalen Arbeitsrates ergibt, war und ist eine Zugangsschwelle beziehungsweise eine der Zugangsschwellen zur Beteiligung an diesem gesamten System. Der Umstand, dass die Organe auf den verschiedenen Ebenen einander ergänzen, begünstigt außerdem die Effizienz des Sozialdialogs.

2. Die Rolle, die einerseits die anerkannten Organisationen und andererseits die repräsentativen Organisationen spielen, ist nicht vollständig gleich. Der Unterschied wird durch den Umstand gerechtfertigt, dass eine anerkannte Organisation nicht nur die Bedingungen erfüllt, um repräsentativ zu sein, sondern auch die zusätzlichen Bedingungen, um als anerkannt gelten zu können, insbesondere ebenfalls eine Anzahl individueller zahlender Mitglieder umfassen, die mindestens 10 Prozent des gesamten Personalbestands von Infrabel, NGBE und HR Rail zusammen umfasst. Dies ist ein gleiches und objektives Repräsentativitätskriterium anhand der beitragspflichtigen Mitgliedschaft der Personalmitglieder. Es ist nicht unvernünftig, dass im Lichte der Förderung des Sozialdialogs mit der Erfüllung dieser zusätzlichen Bedingung ebenfalls Folgen verbunden werden, die einen Zusammenhang mit der Rolle aufweisen, die den Gewerkschaftsorganisationen effektiv in einigen der Organe des Sozialdialogs zugeteilt wird.

3. Der Gesetzgeber hat sich in diesem Entwurf dafür entschieden, im Rahmen der Sozialkonflikte einige Bedingungen bezüglich der Hinterlegung einer Streikankündigung und der Teilnahme an der darauf folgenden Konzertierung vorzusehen. Der Gesetzgeber beeinträchtigt nicht das Streikrecht der Mitglieder oder Nichtmitglieder einer anerkannten oder repräsentativen Gewerkschaftsorganisation oder einer nicht anerkannten und nicht repräsentativen Organisation; er verlangt nur, dass die Streikankündigung durch eine Organisation hinterlegt wird, die anerkannt oder repräsentativ ist. Das Streikrecht wird gewiss als Grundrecht jedem Personalmitglied, ungeachtet seiner Rechtsstellung (statutarisch oder nichtstatutarisch), zuerkannt; es handelt sich jedoch nicht um ein absolutes Recht. Die Gesetzgebungsabteilung des Staatsrates hat im Übrigen korrekterweise in ihrem Gutachten angeführt, dass das Streikrecht verschiedenen Einschränkungen unterliegen kann (S. 25). Das Streikrecht ist nämlich wichtig für die Vereinigungsfreiheit und insbesondere die Gewerkschaftsfreiheit. Dies bedeutet jedoch nicht, dass es unmöglich wäre, diesem Streikrecht gewisse Grenzen aufzuerlegen. Nachstehend wird erklärt, so wie es im Gutachten der Gesetzgebungsabteilung des Staatsrates verlangt wird (S. 25), dass die im Entwurf festgelegten Bedingungen vollständig den Grenzen entsprechen, die durch die revidierte Europäische Sozialcharta (ESC) und die Europäische Menschenrechtskonvention (EMRK) sowie die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes für Menschenrechte zugelassen sind.

Zunächst ist daran zu erinnern, dass in der revidierten ESC (in Artikel 6) das Streikrecht anerkannt wird, 'um die wirksame Ausübung des Rechts auf Kollektivverhandlungen zu gewährleisten'. Die somit zwischen der kollektiven Konzertierung und dem Streik geschaffene Verbindung ist deutlich; das Streikrecht ist ein funktionales Recht. Es ist daher nicht unvernünftig, diese Verbindung ebenfalls hinsichtlich des Streikrechts innerhalb der belgischen Eisenbahnen anzuerkennen.

Die Bedingungen, um das Streikrecht begrenzen zu dürfen, können wie folgt wiedergegeben werden:

- . im Gesetz vorgesehen sein;
- . einem rechtmäßigen Ziel dienen (beispielsweise der Schutz der Rechte und Freiheiten anderer);
- . notwendig sein in einer demokratischen Gesellschaft.

In den anderen (internationalen) Rechtsquellen (als die revidierte ESC und die EKSM) werden keine strengeren Bedingungen für die zugelassenen Einschränkungen des Streikrechts auferlegt.

In Bezug auf die erste Bedingung kann kein Zweifel daran bestehen, dass sie erfüllt ist. Im Gesetz selbst ist klar festgelegt, welche Organisationen eine Ankündigung hinterlegen können. Die etwaigen anders lautenden Bestimmungen im Gewerkschaftsstatut werden in Anwendung der Artikel 68 §§ 1 und 2 und 78 §§ 1 und 2 des Gesetzes vom 23. Juli 1926 beiseite gelassen. Die Bestimmungen des Gewerkschaftsstatuts und des Personalstatuts, die die Folgen der Streiks, denen keine Ankündigung vorangegangen ist oder denen keine korrekte Ankündigung vorangegangen ist, regeln, werden Anwendung finden, falls es zu einem solchen Streik kommen sollte (siehe Staatsrat, 31. März 2014, Nr. 226.96, 24.5).

Das rechtmäßige Ziel im Sinne der Einschränkung ist der Schutz der Rechte und Freiheiten anderer. Die Rechte und Freiheiten anderer, deren Schutz mit dem Entwurf bezweckt wird, sind unterschiedlich. Insofern der Streik grenzüberschreitend ist, handelt es sich um europäische Freiheiten, für die ebenfalls auf die in Artikel 28 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union angeführte Einschränkung verwiesen werden kann. Das Recht auf Mobilität muss ebenfalls erwähnt werden (siehe beispielsweise Entscheid des Staatsrates vom 31. März 2014, Nr. 226 961). Angesichts des zunehmenden Interesses für den Transport und insbesondere die öffentlichen Verkehrsmittel, kann man die Möglichkeit zur Nutzung der öffentlichen Verkehrsmittel zur Fortbewegung (u.a. zur Arbeit) mit dem Recht in Verbindung bringen, ein menschenwürdiges Leben zu führen, so wie es durch Artikel 23 der Verfassung gewährleistet wird. Schließlich kann auf das Recht auf Arbeit verwiesen werden, so wie es durch Artikel 1 Nummer 2 der revidierten ESC gewährleistet wird, und auf das Recht auf eine gesunde Umwelt (siehe Art. 23.1 der Verfassung).

Die Einschränkung ist darüber hinaus notwendig in einer demokratischen Gesellschaft. Diese Einschränkung beinhaltet eine Prüfung der Verhältnismäßigkeit, wobei nicht vergessen werden darf, dass die Einschränkung in diesem Entwurf nicht zur Folge haben wird, Streiks innerhalb der belgischen Eisenbahnen unmöglich zu machen. Ein Streik, der durch eine repräsentative oder anerkannte Gewerkschaftsorganisation angekündigt wird, wird immer möglich bleiben. Alle Personalmitglieder können - rechtmäßig - an einem solchen Streik teilnehmen, ungeachtet dessen, ob sie Mitglied einer repräsentativen oder anerkannten Gewerkschaftsorganisation sind oder nicht. Das Einzige, was eingeschränkt wird, ist, dass nur eine anerkannte oder repräsentative Organisation eine Streikankündigung hinterlegen und an der darauf folgenden Konzertierung teilnehmen darf.

Diese Einschränkung ist vernünftig gerechtfertigt im Lichte der vorstehend angeführten rechtmäßigen Zielsetzungen. Angesichts der funktionalen Beschaffenheit des Streikrechts, insbesondere im Hinblick auf die Kollektivverhandlungen, ist es nicht unvernünftig, dass die Streikankündigung jenen Organisationen vorbehalten ist, die tatsächlich zum Sozialdialog gehören und mit denen die Verhandlung also tatsächlich stattfindet. Es besteht tatsächlich weder für den Arbeitgeber noch für die belgischen Eisenbahnen eine Verpflichtung, alle Gewerkschaftsorganisationen am Sozialdialog teilnehmen zu lassen. Der Verfassungsgerichtshof hat eine solche Überlegung im Übrigen bereits im Entscheid vom 17. September 2014 (VerfGH, 17. September 2014, Nr. 120/2014) bezüglich der Zusammensetzung der Nationalen Paritätischen Kommission (der belgischen Eisenbahnen) angenommen. Die Organisationen, die repräsentativ oder anerkannt sind, sind in den Organen des Sozialdialogs anwesend; an ihren Streikmöglichkeiten wird also nichts geändert. Der Streik ist im Übrigen nie ein Zweck an sich, sondern muss im Hinblick auf die Kollektivverhandlungen genutzt werden. Innerhalb der belgischen Eisenbahnen gibt es eine Vielfalt von Organen und Mechanismen, um Arbeitsunterbrechungen zu vermeiden. Die Einschränkung des Streikrechts ist also auch aus dieser Perspektive nicht unvernünftig.

Durch die Auferlegung der Bedingung, dass die Organisation, die die Ankündigung hinterlegt, repräsentativ oder anerkannt sein muss, wird ebenfalls indirekt eine ausreichende Unterstützung für einen Streik eingeführt angesichts der enormen Auswirkungen auf die Rechte und Freiheiten anderer. Es ist nicht unvernünftig, keine Streiks zuzulassen, die von einem begrenzten und spezifischen Interesse einer begrenzten Gruppe von Personalmitgliedern ausgehen, jedoch enorme und unverhältnismäßige Auswirkungen auf die Rechte und Freiheiten anderer haben.

Hierdurch wird hinlänglich erklärt, warum durch den Entwurf gewisse Verfahrenseinschränkungen für das Streikrecht vorgenommen werden können. Außerdem kann noch hinzugefügt werden, dass die Gewerkschaftsorganisationen, die weder anerkannt noch repräsentativ sind, keineswegs daran gehindert werden, als Gewerkschaft aufzutreten und sich für die Interessen ihrer Mitglieder einzusetzen und beispielsweise spezifische Themen beziehungsweise Probleme, die ihre Mitglieder betreffen, auf den Tisch zu legen.

4. Schließlich wird durch den Entwurf eine Ungenauigkeit in der Definition einer ‘repräsentativen Organisation’ behoben, die im vorangegangenen, bei der Gesetzgebungsabteilung hinterlegten Entwurf enthalten war, insofern dieser Begriff auch die Gewerkschaftsorganisationen umfasst, die einer genannten überberuflichen Organisation angeschlossen sind oder ihr angehören, die ebenfalls in Infrabel, NGBE und HR Rail vertreten sind. Diese Berichtigung hat im Übrigen keinerlei Folgen für die Weise, auf die Artikel 116 des Gesetzes vom 23. Juli 1926 seit dem 1. Januar 2014 angewandt wird » (ebenda, SS. 9-15).

B.3.3.2. In Bezug auf die Sozialwahlen, die in den Artikeln 18, 24 und 25 des Gesetzes vom 3. August 2016 vorgesehen sind, wurde dargelegt:

« Die Organe des Sozialdialogs in Bezug auf das Wohlbefinden am Arbeitsplatz sowie die Organe des regionalen Sozialdialogs sind angesichts ihrer Zuständigkeiten die am besten geeigneten Organe, die Kontakte mit der Praxis und den Personalmitgliedern an deren Arbeitsplätzen haben.

Damit die interne Demokratie vollauf zum Tragen kommt, wird die Zusammensetzung dieser Organe in Zukunft von der Erneuerung der Nationalen Paritätischen Kommission abgekoppelt, und was die Personalvertreter betrifft, werden Sozialwahlen analog zum Privatsektor organisiert für die Betriebsausschüsse, die AGSAs und die Regionalen Paritätischen Kommissionen.

Über das Wahlverfahren, das vorangehende Verfahren und die Zahl der verfügbaren Mandate wird innerhalb der Nationalen Paritätischen Kommission verhandelt werden. Wenn innerhalb der Nationalen Paritätischen Kommission keine Zweidrittelmehrheit bis Ende 2016 erreicht wird, wird der König die Initiative ergreifen.

Die belgische Arbeitsgerichte und -gerichtshöfe sind befugt, über Streitsachen in Bezug auf diese Sozialwahlen zu befinden.

Um den Gesellschaften der belgischen Eisenbahnen genügend Zeit zu bieten, damit sie sich mit diesem Verfahren vertraut machen und sich vorbereiten können, ist eine angemessene Frist zur Erfüllung dieser Verpflichtung vorgesehen. Die Sozialwahlen werden zum ersten Mal 2018 organisiert und anschließend - gleichzeitig mit den Sozialwahlen im Privatsektor - alle vier Jahre ab 2024 » (ebenda, SS. 16-17).

B.3.3.3. Der Minister der Mobilität, beauftragt mit Belgocontrol und der Nationalen Gesellschaft der Belgischen Eisenbahnen, hat erklärt:

« Der Gesetzentwurf bezweckt ebenfalls, eine Neudefinition der Gewerkschaftsorganisationen vorzunehmen, die an der paritätischen Konzertierung sowie an der Konzertierung im Fall von Sozialkonflikten teilnehmen, und die ebenfalls an den Sozialwahlen teilnehmen werden.

Bei den Eisenbahnen würden künftig nur die *repräsentativen* oder *anerkannten* Gewerkschaftsorganisationen noch an den üblichen Verhandlungs- und Konzertierungsverfahren sowie an den Ankündigungs- und Konzertierungsverfahren anlässlich von Sozialkonflikten teilnehmen.

Nur die innerhalb von Infrabel, NGBE und HR Rail vertretenen Gewerkschaftsorganisationen, die einer im Nationalen Arbeitsrat vertretenen überberuflichen Organisation angehören, würden als repräsentativ angesehen.

Um als anerkannt zu gelten, müsste eine Gewerkschaftsorganisation überdies eine Anzahl Mitglieder haben, die mindestens 10 Prozent des gesamten Personalbestands entspricht.

Es wird beabsichtigt, künftig die repräsentativen Organisationen an den Arbeitsgruppen, die innerhalb der Nationalen Paritätischen Kommission geschaffen werden, teilnehmen zu lassen, und somit allen repräsentativen und anerkannten Organisationen die Möglichkeit zu bieten, an den vorbereitenden Debatten teilzunehmen und sich somit in Kenntnis der Dinge innerhalb der Nationalen Paritätischen Kommission zu Wort zu melden.

Im Gesetzentwurf wird der juristischen Argumentation dieses Vorschlags eine große Aufmerksamkeit gewidmet, unter anderem auch auf Bitte des Staatsrates. So wird in der Begründung erläutert, dass die Entscheidung für die Neudefinition vollständig der Rechtsprechung des Verfassungsgerichtshofes entspricht.

Die gesetzliche Definition, die gewählt wurde, um eine ‘repräsentative’ und ‘anerkannte’ Gewerkschaftsorganisation zu bestimmen, gewährleistet ein System, bei dem der Gleichheitsgrundsatz eingehalten wird.

So wird gewährleistet, dass der Sozialdialog effizient verläuft, unter Berücksichtigung der Interessen der Arbeitnehmer im Allgemeinen und unter Einhaltung der Einheitlichkeit des Personalstatuts.

Das System steht auch nicht im Widerspruch zur Gewerkschaftsfreiheit. Es ist nämlich legitim, eine Auswahl der Organisationen vorzunehmen, die am Sozialdialog teilnehmen werden, um dessen Effizienz zu fördern.

Durch den vorliegenden Gesetzentwurf sollte das Streikrecht der Mitglieder oder Nichtmitglieder einer Gewerkschaftsorganisation, ungeachtet dessen, ob sie repräsentativ oder anerkannt ist oder nicht, nicht beeinträchtigt werden. Das Streikrecht bleibt anerkannt als Grundrecht für jedes Personalmitglied (statutarisch oder nichtstatutarisch).

Es wird ausschließlich bezweckt, zu erreichen, dass die Streikankündigung verfahrensmäßig durch eine Organisation hinterlegt wird, die anerkannt oder repräsentativ ist, wobei dies dem entspricht, was in der revidierten Europäischen Sozialcharta und der Europäischen Menschenrechtskonvention sowie durch die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes für Menschenrechte angenommen wird.

Die legitime Zielsetzung, die als konform mit den besagten Verträgen dargestellt wird, betrifft den Schutz der Rechte und Freiheiten der anderen Personen als diejenigen, für die die Streikankündigung ein angenommenes direktes Interesse aufweist. Es handelt sich um das Recht anderer auf Mobilität, auf Arbeit, usw.

Die Auferlegung der Bedingung, dass eine Organisation, die eine Streikankündigung hinterlegt, repräsentativ oder anerkannt sein muss, ermöglicht es, indirekt auch als Bedingung vorzuschreiben, dass ein Streik ausreichend unterstützt werden muss, dies angesichts der enormen Auswirkungen eines Streiks auf die Rechte und Freiheiten anderer.

Es ist nicht unvernünftig, keine Streiks zu erlauben, die auf einem begrenzten und spezifischen Interesse eines Teils des Personals beruhen, jedoch enorme und unverhältnismäßige Auswirkungen auf die Rechte und Freiheiten anderer in der Gesellschaft haben.

Der Minister hebt ebenfalls hervor, dass die vorgeschlagene Neudefinition keiner Gewerkschaftsorganisation die Möglichkeit entzieht, als Gewerkschaft aufzutreten und die Interessen der Mitglieder zu verteidigen, indem sie potenzielle Beschwerden bei der Direktion meldet, und auch diesbezüglich angehört zu werden.

Der Gesetzentwurf bezweckt im Übrigen, die regionalen paritätischen Instanzen für den Sozialdialog innerhalb von Infrabel, NGBE und HR Rail zu rationalisieren. So wird für die drei Unternehmen pro Region ein einziges paritätisches Organ eingesetzt.

Im Übrigen sollen die zahlreichen regionalen paritätischen Ausschüsse für soziale Werke abgeschafft werden. Ihre Befugnisse werden in die Befugnisse der neuen regionalen paritätischen Kommissionen eingegliedert.

Schließlich schlägt der Minister im Zusammenhang mit dem Gesetz vom 23. Juli 1926 vor, ebenfalls Sozialwahlen innerhalb der Eisenbahnen einzuführen. Die regionalen Organe für das Wohlbefinden am Arbeitsplatz und die regionalen paritätischen Ausschüsse scheinen ihm die idealen Instanzen zu sein, um analog zum Privatsektor 2018 die ersten Sozialwahlen zu organisieren. Die paritätischen Instanzen werden beauftragt, die vorbereitenden Entscheidungen hierfür zu treffen » (*Parl. Dok.*, Kammer, 2015-2016, DOC 54-1889/003, SS. 4-6).

In Bezug auf diese Sozialwahlen hat der Minister der Mobilität erklärt:

« Die Sozialwahlen sind vorgesehen für die fünf regionalen paritätischen Kommissionen (siehe Artikel 18) und gewisse Organe, die mit der Gefahrenverhütung und dem Schutz am Arbeitsplatz beauftragt sind, nämlich:

- die zwei Betriebsausschüsse für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz (einer für Infrabel und einer für die NGBE) (siehe Artikel 24);

- die verschiedenen (lokalen) Ausschüsse für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz, die innerhalb eines jeden Unternehmens bestehen (siehe Artikel 25).

Es wird hingegen keine Sozialwahlen geben für die Nationale Kommission für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz, die oberhalb der beiden Unternehmen funktioniert (es handelt sich um eine Kommission auf gleicher Ebene wie die Nationale Paritätische Kommission, für die es ebenfalls keine Sozialwahlen geben wird » (*Parl. Dok.*, Kammer, 2015-2016, DOC 54-1889/005, S. 3).

Auf die Anfragen verschiedener Parlamentarier hat der Minister ferner geantwortet:

#### « *Streikrecht*

Das Streikrecht ist ein individuelles Recht. Es wird absolut nicht angetastet. Nur die anerkannten und repräsentativen Gewerkschaften - die ebenfalls außerhalb des Sektors der Eisenbahnen repräsentativ sind - können ihre Mitglieder im Falle einer Streikankündigung decken, was die rein sektoriellen Streiks kompliziert macht. Alle internationalen Verträge werden hier eingehalten. Einschränkungen müssen im Gesetz festgelegt sein, ein gesetzmäßiges Ziel verfolgen und in einer demokratischen Gesellschaft notwendig sein. Das Recht, sich mit öffentlichen Verkehrsmitteln fortzubewegen, ist ein Grundrecht, das gewährleistet werden muss. Hierzu steht es keineswegs im Widerspruch zur Rechtsprechung des Verfassungsgerichtshofs und des Europäischen Gerichtshofes für Menschenrechte, für ein anderes Recht wie das Streikrecht gewisse Regeln aufzuerlegen.

#### *Gutachten des Staatsrates*

Nicht der Inhalt, sondern die Begründung von Artikel 12 wurde in Frage gestellt.

#### *Repräsentative Gewerkschaften*

Die Repräsentativität - nunmehr durch ein Zählsystem für die Zahl der Mitglieder, das jedoch nicht die Anonymität der Entscheidung gewährleistet - wird am besten durch Wahlen ausgedrückt.

#### *Anerkannte Gewerkschaften*

Die Freie Gewerkschaft für den Öffentlichen Dienst (FGÖD, liberale Ausrichtung) ist bereits in der Nationalen Paritätischen Kommission vertreten. Ihre Vertretung wird auf alle Arbeitsgruppen innerhalb dieser Kommission auf der Grundlage der Mitgliedschaft in einer im Nationalen Arbeitsrat (NAR) vertretenen überberuflichen Gewerkschaftsorganisation ausgedehnt.

### *Modell der sozialen Konzertierung*

Der Minister befürwortet uneingeschränkt das belgische Modell der sozialen Konzertierung. Der vorliegende Gesetzentwurf bezweckt ausschließlich, den einen oder anderen Punkt näher auszuarbeiten » (*Parl. Dok.*, Kammer, 2015-2016, DOC 54-1889/003, S. 19).

### *In Bezug auf die Zulässigkeit*

B.4. Die Verfassung und das Sondergesetz vom 6. Januar 1989 über den Verfassungsgerichtshof erfordern, dass jede natürliche oder juristische Person, die eine Nichtigkeitsklage erhebt, ein Interesse nachweist. Das erforderliche Interesse liegt nur bei jenen Personen vor, deren Situation durch die angefochtene Rechtsnorm unmittelbar und ungünstig beeinflusst werden könnte.

B.5. Die erste klagende Partei ist das « Syndicat indépendant pour cheminots » (SIC), das das Statut als durch die NGBE angenommene Gewerkschaftsorganisation genießt und bezweckt, die Interessen des Personals der belgischen Eisenbahnen zu verteidigen.

Die zweite klagende Partei, die « Union nationale des services publics » (UNSP), handelt in der Eigenschaft als unpolitischer überberuflicher Verband, dem das SIC angehört.

Die an dritter bis fünfter Stelle genannten klagenden Parteien begründen ihr Interesse an der Klageerhebung mit ihrer Eigenschaft als ehemalige Gewerkschaftsfunktionäre des SIC, einer Gewerkschaftsorganisation, die nunmehr nicht mehr gesetzlich das Streikrecht in Anspruch nehmen könne im Rahmen des Verfahrens zur Regelung von Streitsachen innerhalb der NGBE-Gruppe. Sie sind ebenfalls der Auffassung, dass sie daran gehindert würden, ihre Gewerkschaftstätigkeiten auszuüben infolge der Kündigung der mit dem SIC geschlossenen Gewerkschaftsvereinbarung durch die NGBE.

B.6. Der Ministerrat führt an, dass die Klage auf Nichtigerklärung unzulässig sei wegen mangelnden Interesses, da das SIC nicht nachweise, dass seine wesentlichen Vorrechte der Gewerkschaftsfreiheit verletzt würden und die anderen klagenden Parteien nur ein indirektes Interesse nachwiesen.

B.7.1. Gemäß Artikel 2 Nr. 2 des Sondergesetzes vom 6. Januar 1989 über den Verfassungsgerichtshof muss die vor dem Gerichtshof klagende Partei eine natürliche oder juristische Person sein, die ein Interesse nachweist.

B.7.2. Gewerkschaftsorganisationen, die faktische Vereinigungen sind, verfügen im Prinzip nicht über die erforderliche Fähigkeit, eine Klage auf Nichtigkeitserklärung beim Gerichtshof einzureichen. Anders verhält es sich, wenn sie in Angelegenheiten auftreten, für welche sie gesetzmäßig als getrennte Gebilde anerkannt sind, und wenn, während sie gesetzmäßig als solche am Funktionieren öffentlicher Dienste beteiligt sind, gerade die Voraussetzungen für ihre Beteiligung an diesem Funktionieren in Frage gestellt werden.

B.7.3. Insofern solche Organisationen vor Gericht auftreten, um Bestimmungen, die zur Folge haben, dass ihre Vorrechte beeinträchtigt werden, für nichtig erklären zu lassen, sind sie zur Anwendung von Artikel 2 Nr. 2 des vorerwähnten Sondergesetzes vom 6. Januar 1989 Personen gleichzusetzen.

B.8.1. Im vorliegenden Fall ist die erste klagende Partei eine durch die NGBE angenommene Gewerkschaftsorganisation mit dem Ziel, die beruflichen, wirtschaftlichen und sozialen Interessen aller Personalmitglieder, die sie vertritt, zu verteidigen.

Wenn eine Gesetzesbestimmung bestimmte Kategorien von Gewerkschaftsorganisationen bevorzugen, haben die anderen Gewerkschaftsorganisationen ein Interesse, das ausreichend direkt ist, um diese Bestimmung anzufechten.

Die angefochtene Bestimmung, die im Gegensatz zur vorherigen Regelung gewisse Gewerkschaftsvorrechte nur den repräsentativen und anerkannten Gewerkschaftsorganisationen vorbehält, kann sich direkt und nachteilig auf eine angenommene Gewerkschaftsorganisation, wie die erste klagende Partei, auswirken, die nicht die Voraussetzungen der Anerkennung und Repräsentativität erfüllt, so wie sie in der angefochtenen Bestimmung festgelegt sind, und der folglich durch diese Bestimmung bestimmte Gewerkschaftsvorrechte entzogen werden.

B.8.2. Außerdem deckt sich die Prüfung der durch den Ministerrat angeführten Einrede der Unzulässigkeit, insofern die wesentlichen Vorrechte der Gewerkschaftsfreiheit des SIC nicht verletzt würden, mit derjenigen der Sache selbst.

B.8.3. Da die erste klagende Partei ein ausreichendes Interesse an der Klage nachweist, braucht nicht geprüft zu werden, ob die anderen klagenden Parteien auch ein Interesse besitzen, um die Nichtigkeitserklärung der angefochtenen Bestimmung zu fordern.

#### *In Bezug auf den Umfang der Klage*

B.9.1. Aus dem Inhalt der Klageschrift und aus der Darlegung der Klagegründe geht hervor, dass die Beschwerdegründe der klagenden Parteien lediglich die Nrn. 3 und 4 von Artikel 114/1 Absatz 1 des Gesetzes vom 23. Juli 1926, eingefügt durch die angefochtene Bestimmung, betreffen, insofern dadurch die angenommenen Gewerkschaftsorganisationen von der Teilnahme an dem Verfahren der Ankündigung und Konzertierung anlässlich von Sozialkonflikten gemäß dem Gewerkschaftsstatut der belgischen Eisenbahnen (Nr. 3) und von den Sozialwahlen im Sinne der Artikel 126/2, 145 § 2 und 146 des Gesetzes vom 23. Juli 1926 (Nr. 4) ausgeschlossen würden.

Die klagenden Parteien bemängeln hingegen nicht die ersten zwei Nummern von Artikel 114/1 Absatz 1 des Gesetzes vom 23. Juli 1926, eingefügt durch die angefochtene Bestimmung, insofern dadurch die angenommenen Gewerkschaftsorganisationen von den Verhandlungs- und Konzertierungsverfahren im Sinne der Artikel 75 und 76 des Gesetzes vom 23. Juli 1926 ausgeschlossen würden. Diese durch den königlichen Erlass vom 11. Dezember 2013 « über das Personal der belgischen Eisenbahnen » eingefügten Artikel betreffen einen Vorschlag zur Abänderung des Personalstatuts, des Gewerkschaftsstatuts oder der Regelung über « Dienst und Ruhezeiten » beziehungsweise der Personalregelung, unter Ausschluss der Regelungen bezüglich der Verwaltungs- und Besoldungslaufbahn des Führungspersonals. Indem diese Vorrechte nur den repräsentativen und anerkannten Gewerkschaftsorganisationen vorbehalten werden, bestätigen die Nrn. 1 und 2 des angefochtenen Artikels 114/1 Absatz 1 nämlich in der angefochtenen Bestimmung das System, das bereits vorher bestanden hat und das die klagenden Parteien nicht in Frage stellen.

B.9.2. Der Gerichtshof beschränkt seine Prüfung folglich in diesem Maße.

B.10.1. Der Ministerrat führt im Übrigen die Nichtzuständigkeit des Gerichtshofes zur Prüfung der zwischen der NGBE und dem SIC geschlossenen Gewerkschaftsvereinbarung oder der sich aus der Beendigung dieser Vereinbarung ergebenden Folgen an.

B.10.2. Die klagenden Parteien verweisen nämlich auf die Folgen der Kündigung der am 19. März 2010 zwischen der NGBE und dem SIC geschlossenen Gewerkschaftsvereinbarung durch die NGBE. Zweck dieser Vereinbarung sei es, dem SIC die Möglichkeit zu bieten, seinen Auftrag auf befriedigende Weise auszuführen, indem ihm materielle und menschliche Mittel - drei abgeordnete Mitglieder des statutarischen Personals, nämlich die dritte bis fünfte klagende Partei - zur Verfügung gestellt und indem dem SIC eine Dotation gewährt wurde, die auf der Grundlage der vermutlichen Anzahl seiner Mitglieder berechnet wurde.

Diese Gewerkschaftsvereinbarung, die für eine Dauer von zwei Jahren ab dem 1. Januar 2009 geschlossen wurde, ist stillschweigend verlängert worden, bis die NGBE sie per Einschreiben vom 2. Juni 2015 mit Wirkung vom 31. Dezember 2015 aufgekündigt hat. Infolge der Beendigung dieser Vereinbarung hat die NGBE durch zwei Schreiben vom 3. März 2016 beziehungsweise vom 18. Juli 2016 das SIC darüber informiert, dass alle Kosten im Zusammenhang mit seinen Gewerkschaftstätigkeiten ihm fortan in Rechnung gestellt würden; durch ein Schreiben vom 19. September 2016 hat die NGBE ebenfalls vom SIC eine Liste der Informatikgeräte verlangt, die sie ihm zur Verfügung gestellt hatte und die sie von ihm zurückerlangen wollte.

B.10.3. Da die Kündigung der zwischen der NGBE und dem SIC geschlossenen Vereinbarung vom 19. März 2010 durch die NGBE vor dem Inkrafttreten der angefochtenen Bestimmung erfolgt ist, kann nicht davon ausgegangen werden, dass sie eine Folge der angefochtenen Bestimmung wäre.

Diese Vereinbarung kann jedoch berücksichtigt werden als ein Element der Darlegung des Sachverhalts in der Klageschrift, das zum Verständnis des faktischen Kontextes der Klage beiträgt.

Aus dieser Vereinbarung geht nämlich hervor, dass die NGBE mehrere Jahre lang dem SIC eine besondere Gewerkschaftsregelung durch eine frei mit dem SIC geschlossene Vereinbarung vorbehalten wollte.

B.10.4. Überdies wird, im Gegensatz zu dem, was der Ministerrat anführt, der Gerichtshof nicht gebeten, über die Vereinbarkeit dieser Vereinbarung mit den in den Klagegründen angeführten Referenznormen zu befinden, was im Übrigen nicht zu seinen Befugnissen gehören würde.

*In Bezug auf den Antrag auf eine Untersuchungsmaßnahme*

B.11.1. In seinem Gegenerwiderungsschriftsatz bittet der Ministerrat den Gerichtshof, zur Bestimmung der faktischen Repräsentativität des SIC seine Untersuchungs- und Ermittlungsbefugnisse anzuwenden, indem er diese klagende Partei auffordern würde, ihm sämtliche Dokumente und Auskünfte in Bezug auf ihren Mitgliedschaftsgrad zu übermitteln.

B.11.2. Laut Artikel 91 Absatz 1 des Sondergesetzes vom 6. Januar 1989 hat der Gerichtshof « weitestgehende Untersuchungs- und Ermittlungsbefugnisse »; einige davon werden in Absatz 2 dieser Bestimmung aufgezählt. Der Gerichtshof kann diese Untersuchungs- und Ermittlungsbefugnis nur dann anwenden, wenn dies zur Lösung der Rechtsfragen, über die er entscheiden muss, notwendig ist. Eine Untersuchungsmaßnahme ist nur sachdienlich, insofern Fakten festgestellt werden können, die für die Beurteilung einer Nichtigkeitsklage, einer Vorabentscheidungsfrage oder eines Zwischenstreits relevant sind.

B.11.3. Wie in B.9 erwähnt wurde, bezieht sich die vorliegende Nichtigkeitsklage ausschließlich auf den Ausschluss der angenommenen Gewerkschaftsorganisationen von der Teilnahme an dem Verfahren der Ankündigung und Konzertierung anlässlich von Sozialkonflikten gemäß dem Gewerkschaftsstatut der belgischen Eisenbahnen und von den Sozialwahlen im Sinne der Artikel 126/2, 145 § 2 und 146 des Gesetzes vom 23. Juli 1926. Die klagenden Parteien bringen keineswegs vor, dass die angenommenen Gewerkschaftsorganisationen notwendigerweise die gleichen Vorrechte wie die anerkannten und repräsentativen Gewerkschaftsorganisationen genießen sollen.

Im vorliegenden Fall geht aus den in B.2 und B.10 erwähnten Elementen hinlänglich hervor, dass das SIC vor der Annahme der angefochtenen Bestimmung eine besondere Gewerkschaftsregelung im Zusammenhang mit seiner Eigenschaft als angenommene Gewerkschaftsorganisation genoss, bei der seine Arbeitsweise unterstützt wurde. Diese Gewerkschaftsregelung beinhaltete, dass seine faktische Repräsentativität – und sei es implizit - von der NGBE anerkannt wurde, ohne dass es im Rahmen der Untersuchung der vorliegenden Klage notwendig wäre, den tatsächlichen Mitgliedschaftsgrad des SIC zu kennen.

Dem Antrag auf Anordnung einer Untersuchungsmaßnahme ist demzufolge nicht stattzugeben.

#### *Zur Hauptsache*

B.12.1. Der erste Klagegrund ist abgeleitet aus einem Verstoß gegen die Artikel 10 und 11 der Verfassung in Verbindung mit Artikel 27 der Verfassung, mit den Artikeln 11 und 14 der Europäischen Menschenrechtskonvention und mit den Artikeln 5 und 6 der revidierten Europäischen Sozialcharta.

Die klagenden Parteien bemängeln den Behandlungsunterschied zwischen verschiedenen Gewerkschaftsorganisationen bezüglich der Teilnahme an dem Verfahren der Ankündigung und Konzertierung anlässlich von Sozialkonflikten gemäß dem Gewerkschaftsstatut der belgischen Eisenbahnen und der Teilnahme an den Sozialwahlen, da nur die repräsentativen und anerkannten Gewerkschaftsorganisationen an diesen Verfahren teilnehmen und Kandidaten für die Sozialwahlen vorschlagen könnten.

B.12.2. Der zweite Klagegrund ist abgeleitet aus einem Verstoß gegen die Artikel 23 und 27 der Verfassung in Verbindung mit Artikel 6 der revidierten Europäischen Sozialcharta, mit Artikel 11 der Europäischen Menschenrechtskonvention, mit Artikel 28 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union, mit Artikel 22 des Internationalen Paktes über bürgerliche und politische Rechte und mit den Artikeln 3 und 10 des Übereinkommens Nr. 87 der Internationalen Arbeitsorganisation über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes.

Die klagenden Parteien bemängeln eine Verletzung der Gewerkschaftsfreiheit, insofern durch die angefochtene Maßnahme gewisse wesentliche Vorrechte, darunter das Streikrecht, nur den repräsentativen und anerkannten Gewerkschaftsorganisationen vorbehalten würden. Somit werde den anderen Gewerkschaftsorganisationen, darunter diejenigen, die angenommen seien, die Möglichkeit entzogen, die Interessen ihrer Mitglieder wirksam zu verteidigen, dies unter Missachtung des Gewerkschaftspluralismus und des Verbots von Vereinbarungen über ein Gewerkschaftsmonopol.

B.12.3. Da in den beiden Klagegründen ein und derselbe Beschwerdegrund bezüglich einer Verletzung der Gewerkschaftsfreiheit unter verschiedenen Aspekten dargelegt wird, prüft der Gerichtshof die beiden Klagegründe gemeinsam.

B.13.1. Artikel 23 der Verfassung bestimmt:

« Jeder hat das Recht, ein menschenwürdiges Leben zu führen.

Zu diesem Zweck gewährleistet das Gesetz, das Dekret oder die in Artikel 134 erwähnte Regel unter Berücksichtigung der entsprechenden Verpflichtungen die wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Rechte und bestimmt die Bedingungen für ihre Ausübung.

Diese Rechte umfassen insbesondere:

1. das Recht auf Arbeit und auf freie Wahl der Berufstätigkeit im Rahmen einer allgemeinen Beschäftigungspolitik, die unter anderem darauf ausgerichtet ist, einen Beschäftigungsstand zu gewährleisten, der so stabil und hoch wie möglich ist, das Recht auf gerechte Arbeitsbedingungen und gerechte Entlohnung sowie das Recht auf Information, Konsultation und kollektive Verhandlungen;

[...] ».

Artikel 27 der Verfassung bestimmt:

« Die Belgier haben das Recht, Vereinigungen zu bilden; dieses Recht darf keiner präventiven Maßnahme unterworfen werden ».

B.13.2. Artikel 11 der Europäischen Menschenrechtskonvention bestimmt:

« (1) Alle Menschen haben das Recht, sich friedlich zu versammeln und sich frei mit anderen zusammenzuschließen, einschließlich des Rechts zum Schutze ihrer Interessen Gewerkschaften zu bilden und diesen beizutreten.

(2) Die Ausübung dieser Rechte darf keinen anderen Einschränkungen unterworfen werden, als den vom Gesetz vorgesehenen, die in einer demokratischen Gesellschaft im Interesse der äußeren und inneren Sicherheit, zur Aufrechterhaltung der Ordnung und zur Verbrechensverhütung, zum Schutz der Gesundheit und der Moral oder zum Schutze der Rechte und Freiheiten anderer notwendig sind. Dieser Artikel verbietet nicht, dass die Ausübung dieser Rechte für Mitglieder der Streitkräfte, der Polizei oder der Staatsverwaltung gesetzlichen Beschränkungen unterworfen wird ».

Artikel 14 der Europäischen Menschenrechtskonvention gewährleistet das Verbot der Benachteiligung im Genuss der in der Konvention festgelegten Rechte und Freiheiten.

B.13.3. Die Artikel 5 und 6 der revidierten Europäischen Sozialcharta, die das Vereinigungsrecht und das Recht auf Kollektivverhandlungen schützen, bestimmen:

« Artikel 5 - Das Vereinigungsrecht

Um die Freiheit der Arbeitnehmer und Arbeitgeber zu gewährleisten oder zu fördern, örtliche, nationale oder internationale Organisationen zum Schutz ihrer wirtschaftlichen und sozialen Interessen zu bilden und diesen Organisationen beizutreten, verpflichten sich die Vertragsparteien, diese Freiheit weder durch das innerstaatliche Recht noch durch dessen Anwendung zu beeinträchtigen. Inwieweit die in diesem Artikel vorgesehenen Garantien auf die Polizei Anwendung finden, bestimmt sich nach innerstaatlichem Recht. Das Prinzip und gegebenenfalls der Umfang der Anwendung dieser Garantien auf die Mitglieder der Streitkräfte bestimmen sich gleichfalls nach innerstaatlichem Recht.

Artikel 6 - Das Recht auf Kollektivverhandlungen

Um die wirksame Ausübung des Rechts auf Kollektivverhandlungen zu gewährleisten, verpflichten sich die Vertragsparteien:

1. gemeinsame Beratungen zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern zu fördern;
2. Verfahren für freiwillige Verhandlungen zwischen Arbeitgebern oder Arbeitgeberorganisationen einerseits und Arbeitnehmerorganisationen andererseits zu fördern, soweit dies notwendig und zweckmäßig ist, mit dem Ziel, die Beschäftigungsbedingungen durch Gesamtarbeitsverträge zu regeln;
3. die Einrichtung und die Benutzung geeigneter Vermittlungs- und freiwilliger Schlichtungsverfahren zur Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten zu fördern;

und anerkennen

4. das Recht der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber auf kollektive Maßnahmen einschließlich des Streikrechts im Fall von Interessenkonflikten, vorbehaltlich etwaiger Verpflichtungen aus geltenden Gesamtarbeitsverträgen ».

Der Anhang dieser Charta, der « Bestandteil derselben » ist, sieht vor, dass jede Vertragspartei für sich die Ausübung des Streikrechts durch Gesetz regeln kann, vorausgesetzt, dass jede weitere Einschränkung dieses Rechts aufgrund des Artikels G gerechtfertigt werden kann. Artikel G der Charta bestimmt, dass keine Einschränkungen auferlegt werden können, wenn sie nicht gesetzlich vorgeschrieben und in einer demokratischen Gesellschaft zum Schutz der Rechte und Freiheiten anderer oder zum Schutz der öffentlichen Sicherheit und Ordnung, der Sicherheit des Staates, der Volksgesundheit und der Sittlichkeit notwendig sind. Von Einschränkungen darf nur zu dem vorgesehenen Zweck Gebrauch gemacht werden.

B.13.4. Artikel 28 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union, mit der Überschrift « Recht auf Kollektivverhandlungen und Kollektivmaßnahmen », bestimmt:

« Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber oder ihre jeweiligen Organisationen haben nach dem Unionsrecht und den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten das Recht, Tarifverträge auf den geeigneten Ebenen auszuhandeln und zu schließen sowie bei Interessenkonflikten kollektive Maßnahmen zur Verteidigung ihrer Interessen, einschließlich Streiks, zu ergreifen ».

B.13.5. Artikel 22 des Internationalen Paktes über bürgerliche und politische Rechte bestimmt:

« (1) Jedermann hat das Recht, sich frei mit anderen zusammenzuschließen sowie zum Schutz seiner Interessen Gewerkschaften zu bilden und ihnen beizutreten.

(2) Die Ausübung dieses Rechts darf keinen anderen als den gesetzlich vorgesehenen Einschränkungen unterworfen werden, die in einer demokratischen Gesellschaft im Interesse der nationalen oder der öffentlichen Sicherheit, der öffentlichen Ordnung (*ordre public*), zum Schutz der Volksgesundheit, der öffentlichen Sittlichkeit oder zum Schutz der Rechte und Freiheiten anderer notwendig sind. Dieser Artikel steht gesetzlichen Einschränkungen der Ausübung dieses Rechts für Angehörige der Streitkräfte oder der Polizei nicht entgegen.

(3) Keine Bestimmung dieses Artikels ermächtigt die Vertragsstaaten des Übereinkommens der Internationalen Arbeitsorganisation von 1948 über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechts, gesetzgeberische Maßnahmen

zu treffen oder Gesetze so anzuwenden, dass die Garantien des obengenannten Übereinkommens beeinträchtigt werden ».

B.13.6. Die Artikel 3 und 10 des Übereinkommens Nr. 87 der Internationalen Arbeitsorganisation « über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes », genehmigt durch das Gesetz vom 13. Juli 1951, bestimmen:

« Artikel 3

1. Die Organisationen der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber haben das Recht, sich Satzungen und Geschäftsordnungen zu geben, ihre Vertreter frei zu wählen, ihre Geschäftsführung und Tätigkeit zu regeln und ihr Programm aufzustellen.

2. Die Behörden haben sich jedes Eingriffes zu enthalten, der geeignet wäre, dieses Recht zu beschränken oder dessen rechtmäßige Ausübung zu behindern ».

« Artikel 10

In diesem Übereinkommen bezeichnet der Ausdruck ‘ Organisation ’ jede Organisation von Arbeitnehmern oder von Arbeitgebern, welche die Förderung und den Schutz der Interessen der Arbeitnehmer oder der Arbeitgeber zum Ziele hat ».

B.14.1. Der Ministerrat führt zunächst an, dass die Klagegründe unzulässig seien, insofern die klagenden Parteien nicht nachwiesen, inwiefern gewisse, in den Klagegründen angeführte Bestimmungen missachtet würden.

B.14.2. Durch die in den Klagegründen angeführten Bestimmungen werden die Vereinigungsfreiheit im Allgemeinen und - für einige davon - die Gewerkschaftsfreiheit im Besonderen geschützt. Die Gewerkschaftsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen ergeben sich aus der Vereinigungsfreiheit, die insbesondere durch Artikel 27 der Verfassung geschützt wird.

Die in den zwei Klagegründen angeführten Verfassungs- und Vertragsbestimmungen bilden folglich ein untrennbares Ganzes. Hinsichtlich dieses untrennbaren Ganzen genügt es darzulegen, inwiefern die Gewerkschaftsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen missachtet werden, ohne dass erklärt werden muss, inwiefern jede der angeführten Bestimmungen spezifisch missachtet würde.

B.14.3. Die Einrede wird abgewiesen.

B.15.1. Das « Syndicat indépendant pour cheminots » und die Freie Gewerkschaft für den Öffentlichen Dienst sind, zusammen mit dem « Syndicat Autonome des Conducteurs de Train », « angenommene » Gewerkschaftsorganisationen innerhalb der belgischen Eisenbahnen, um dort ihre Gewerkschaftstätigkeit zu entfalten, doch sie sind keine gemäß dem Personalstatut der NGBE-Holding « anerkannten » Gewerkschaftsorganisationen, wie die Allgemeine Zentrale der Öffentlichen Dienste (AZÖD) und der Gesamtverband der Christlichen Gewerkschaften Transport und Kommunikation (CSC-Transcom).

B.15.2. Im Gegensatz zu dem, was der Ministerrat anführt, sind die Gewerkschaftsorganisationen miteinander vergleichbar, wenn es gilt, ihre Vorrechte zu bestimmen.

B.16. Damit beurteilt werden kann, ob die angefochtene Bestimmung die Gewerkschaftsfreiheit auf ungerechtfertigte Weise beeinträchtigt, sind zunächst deren Folgen zu prüfen, insbesondere bezüglich der Regelung und der Vorrechte, die zuvor für die angenommenen Gewerkschaftsorganisationen bestanden.

*Was die Folgen der Maßnahme hinsichtlich der angenommenen Gewerkschaftsorganisationen betrifft*

B.17.1. Durch die angefochtene Bestimmung werden nunmehr im Gesetz die « repräsentativen » und die « anerkannten » Gewerkschaftsorganisationen definiert, denen die Vorrechte im Sinne des neuen Artikels 114/1 Absatz 1 des Gesetzes vom 23. Juli 1926 vorbehalten sind, wobei die « angenommenen » Gewerkschaftsorganisationen folglich von diesen Vorrechten ausgeschlossen sind.

Wie in B.9 angeführt wurde, beschränkt sich Artikel 114/1 Absatz 1 Nrn. 1 und 2 des Gesetzes vom 23. Juli 1926 darauf, die vorher bestehende Regelung, die nicht durch die klagenden Parteien im Rahmen der vorliegenden Nichtigkeitsklage bemängelt wird, im Gesetzestext zu bestätigen.

B.17.2. Wie in B.2 angeführt wurde, wurden die Definition und die Vorrechte der verschiedenen Gewerkschaftsorganisationen bei den Eisenbahnen vor der Annahme der angefochtenen Bestimmung nicht durch Gesetz geregelt, sondern ergaben sie sich im Wesentlichen aus dem Personalstatut und aus der ARPS - Band 548 der NGBE.

Aus der Verbindung dieser Texte geht hervor, dass vor der Annahme der angefochtenen Bestimmung in der Regel eine angenommene Gewerkschaftsorganisation die gleichen Vorrechte genoss wie die anerkannten Organisationen, unter Vorbehalt dessen, dass sie keinen ständigen Delegierten hatte und, da sie keinen Sitz in der Nationalen Paritätischen Kommission hatte, keine gewährleistete Vertretung in den anderen Organen des Sozialdialogs genoss.

B.17.3. Die Möglichkeit für eine angenommene Gewerkschaftsorganisation, an dem Verfahren der Ankündigung und Konzertierung anlässlich von Sozialkonflikten teilzunehmen, war ausdrücklich in Paragraph 98 (Teil VI « Gewerkschaftstätigkeit », Kapitel X « Arbeitsunterbrechungen ») der ARPS - Band 548, vorgesehen, der bestimmt:

« 1. Behandlung von lokalen sozialen Problemen

Bei lokalen sozialen Problemen:

- müssen die drei Gesellschaften der belgischen Eisenbahnen und die anerkannten Organisationen die erforderlichen Anstrengungen unternehmen, um sich gegenseitig zu informieren und zu konsultieren. Wenn aus gleich welchem Grund in der Praxis eine lokale Unzufriedenheit einer Gruppe von Personalmitgliedern auftritt, leitet die direkte Hierarchie des betreffenden Dienstes beziehungsweise der betreffenden Dienste einen angemessenen Dialog mit den anerkannten Organisationen ein, um einen Sozialkonflikt zu vermeiden, oder können die anerkannten Organisationen Kontakt zur Hierarchie aufnehmen;

- können notwendigenfalls in zweiter Instanz die betroffenen Parteien das Eingreifen des Vertreters des Generaldirektors von HR Rail in Anspruch nehmen. Dieser leitet unmittelbar ein Schlichtungsverfahren ein, indem er die Vertreter der anerkannten Organisationen und ihre technischen Berater einlädt. Er vergewissert sich, dass die HR-Verantwortlichen der betroffenen Gesellschaft, der Generaldirektor von HR Rail und der Präsident des Schlichtungsbüros über die Vorkommnisse informiert werden. Der Generaldirektor von HR Rail setzt alles daran, ihm die erforderliche Unterstützung zu bieten;

- wird im Fall einer strukturellen Änderung der Dienstleistungen und angesichts der in dieser Sozialvereinbarung vorgesehenen Fristen rechtzeitig eine paritätische Konzertierung organisiert, damit, falls sie scheitern sollte, das im Falle einer Streikankündigung vorgesehene normale Verfahren eingehalten werden kann.

## 2. Verfahren der Alarmglocke

Die Beziehungen zwischen den Organisationen, die das Personal vertreten, und der Hierarchie werden durch diesen Band geregelt. Das Auftreten der anerkannten Organisationen ist auf allen Stufen der Hierarchie erlaubt.

Die Anträge der Personalvertreter werden innerhalb der bestehenden paritätischen Versammlungen zwischen der betroffenen Direktion und den Gewerkschaftsorganisationen behandelt.

Falls der Antrag nicht zu einer Einigung führt, können die Betroffenen beantragen, dass das Thema mit der betroffenen Einheit und dem Generaldirektor von HR Rail behandelt wird, der innerhalb von drei Werktagen eine Initiative ergreift, um zu vermeiden, dass die Hinterlegung einer Streikankündigung das einzige Mittel für die Personalvertreter ist, um durch die Direktion angehört zu werden.

## 3. Streikankündigung

Im Fall eines anhaltenden Sozialkonflikts und wenn die in den Nrn. 1 und 2 vorgesehene Schlichtung kein Ergebnis gebracht hat, kann schriftlich eine Streikankündigung hinterlegt werden.

Eine Streikankündigung, die von einer Gewerkschaftsorganisation ausgeht, ist nur zulässig, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

- sie geht von den nationalen Instanzen der in der Anlage zu diesem Band aufgelisteten Gewerkschaftsorganisationen aus;

- sie ist datiert und durch den Präsidenten der Gewerkschaftsorganisation oder durch seinen nationalen Delegierten, der für ihn unterschreibt, unterschrieben und wird per Einschreiben unter Einhaltung einer Frist von mindestens acht Werktagen an den Vorsitzenden des Verwaltungsrates von HR Rail geschickt mit einer Kopie an die Präsidenten der Direktionsausschüsse von Infrabel und NGBE sowie an den Generaldirektor von HR Rail. Außerdem wird sie auch gleichzeitig durch elektronische Post an die vorstehend genannten Adressaten geschickt. Die Gültigkeit der Streikankündigung endet am ersten angekündigten Streiktag. Von der Ankündigungsfrist kann abgewichen werden, wenn eine Streikankündigung einzuordnen ist in und begrenzt ist auf eine Streikankündigung, die ausgeht von einer nationalen und überberuflichen Organisation, die im Nationalen Arbeitsrat oder im Zentralen Wirtschaftsrat, dem die betroffene Organisation angeschlossen ist, vertreten ist;

- die Streikankündigung muss mit Gründen versehen sein, eine klare Beschreibung der Beschwerden und/oder Forderungen sowie die präzise Angabe enthalten, auf welche Einheit(en), Direktion(en) und Personalgruppe(n) sie sich bezieht sowie den Zeitpunkt, zu dem, und den Ort, an dem die Arbeitsunterbrechungen stattfinden werden.

Unter Berücksichtigung der Art des Konfliktes organisiert der Generaldirektor oder sein Vertreter von HR Rail spätestens innerhalb von drei Werktagen nach dem Eingang der schriftlichen Meldung der Streikankündigung eine Versammlung des Schlichtungsbüros. Bei

diesem Anlass können die anerkannten Organisationen sich durch technische Berater begleiten lassen. Der Lenkungsausschuss kann ebenfalls auf Antrag seines Vorsitzenden oder auf Antrag einer der Parteien mitwirken, vorausgesetzt, dass diese Vorgehensweise rechtzeitig und früh genug stattfindet, um eine ernsthafte Vermittlung zu ermöglichen. Alle an dieser Konzertierung beteiligten Parteien unternehmen die erforderlichen Schritte, um jegliche Arbeitsunterbrechung zu vermeiden und eine annehmbare Lösung zu finden. Im Rahmen dieser Verhandlung ist die Ausführung der Ankündigung wenigstens 48 Stunden im Voraus Gegenstand einer verpflichtenden schriftlichen Mitteilung, die alle erforderlichen Informationen bezüglich der Art, des Ortes und des Zeitpunktes der Arbeitsunterbrechung enthält.

Wenn die drei Gesellschaften der belgischen Eisenbahnen während der Verhandlung einen konkreten Vorschlag unterbreiten, der im Konsens als konstruktiv betrachtet wird, kann die Gültigkeitsdauer der Streikankündigung um die Zeit verlängert werden, die zur Prüfung des Vorschlags notwendig ist.

Im Fall eines anhaltenden Sozialkonflikts kann das Schlichtungsverfahren gemäß Teil V dieses Bandes eingeleitet werden.

#### 4. Rechtmäßigkeit von sozialen Aktionen

Nach der Befragung des HR-Verantwortlichen der betroffenen Einheit(en) kann der Generaldirektor von HR Rail eine soziale Aktion annehmen, wenn es sich um eine emotionale Reaktion auf eine außergewöhnliche Situation handelt, sofern sie bestimmte Bedingungen erfüllt, nämlich:

- sie ergibt sich aus unvorhergesehenen oder nicht vorhersehbaren Umständen, die als Fall höherer Gewalt zu betrachten sind;
- sie ist von begrenzter Dauer;
- sie ist auf die direkt betroffenen Personalmitglieder begrenzt;
- ein Dialog mit den Vertretern der anerkannten Organisationen hat noch nicht begonnen;
- die Sicherheit des Personals oder der Reisenden ist nicht gefährdet.

Jede Arbeitsunterbrechung im Rahmen einer sozialen Aktion, die nicht die Bedingungen bezüglich der Ankündigung und der Konzertierung erfüllt oder die gemäß den vorstehenden Bestimmungen nicht durch den Generaldirektor von HR Rail angenommen wird, gilt als ungerechtfertigte Abwesenheit.

Die diesbezügliche, mit Gründen versehene Entscheidung wird den anerkannten Organisationen vorher zur Information mitgeteilt.

5. Die vorgesehenen Verfahren gelten ebenfalls für die angenommenen Gewerkschaftsorganisationen und finden Anwendung auf das gesamte Personal ».

Der Ministerrat hat bemerkt, dass Paragraph 98 der ARPS - Band 548 noch nicht formell angepasst wurde, im Anschluss an die Annahme der angefochtenen Bestimmung.

B.17.4. Aus dem Vorstehenden ergibt sich, wie die Gesetzgebungsabteilung des Staatsrates in ihrem in B.3.2 angeführten Gutachten hervorhebt, dass die angenommenen Gewerkschaftsorganisationen, wie die erste klagende Partei, vor der Annahme der angefochtenen Bestimmung die Möglichkeit hatten, am Verfahren der Ankündigung und Konzertierung anlässlich von Sozialkonflikten gemäß dem Gewerkschaftsstatut der belgischen Eisenbahnen teilzunehmen.

Die angenommenen Gewerkschaftsorganisationen wie die erste klagende Partei besaßen also vor der Annahme der angefochtenen Maßnahme das Recht, an den Verfahren zur Einleitung eines Streiks sowie an den Verhandlungen mit dem Arbeitgeber im Hinblick auf die Beendigung dieser Protestbewegung teilzunehmen. Diese angenommenen Gewerkschaftsorganisationen wurden also ebenfalls auf identische Weise wie die anderen Gewerkschaftsorganisationen behandelt hinsichtlich der Konzertierungsverfahren vor und nach der Hinterlegung einer Streikankündigung.

B.18. Im Übrigen werden durch das Gesetz vom 3. August 2016 Sozialwahlen für die regionalen paritätischen Kommissionen (Artikel 126/2 des Gesetzes vom 23. Juli 1926), die Ausschüsse für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz (AGSAs) (Artikel 145 § 2) und die Betriebsausschüsse für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz (Artikel 146) eingeführt.

Aufgrund der angefochtenen Bestimmung können die angenommenen Gewerkschaftsorganisationen jedoch nicht an diesen Sozialwahlen teilnehmen. Folglich können sie keine Listen von Kandidaten vorschlagen, die durch die Sozialwahlen zu bestimmen sind, um die Arbeitnehmer in diesen Organen des Sozialdialogs zu vertreten.

B.19. Durch die angefochtene Maßnahme wird den angenommenen Gewerkschaftsorganisationen wie die erste klagende Partei also ein Vorrecht entzogen, das sie vor deren Inkrafttreten besaßen, nämlich die Möglichkeit, am Verfahren der Ankündigung und Konzertierung anlässlich von Sozialkonflikten teilzunehmen, sowie ein Vorrecht, das

durch das Gesetz vom 3. August 2016 neu eingeführt wird, nämlich die Teilnahme an den Sozialwahlen im Sinne der Artikel 126/2, 145 § 2 und 146 des Gesetzes vom 23. Juli 1926.

Ohne die Möglichkeit, am Verfahren der Ankündigung und Konzertierung anlässlich von Sozialkonflikten teilzunehmen, wird den angenommenen Gewerkschaftsorganisationen wie die erste klagende Partei nämlich ab dem Inkrafttreten der angefochtenen Maßnahme die Möglichkeit entzogen, in dieser Eigenschaft als Gesprächspartner im Rahmen eines Streiks berücksichtigt zu werden. Diesen angenommenen Gewerkschaftsorganisationen wird somit die Möglichkeit entzogen, rechtmäßig kollektive Maßnahmen durchzuführen.

Indem sie außerdem von der Möglichkeit ausgeschlossen werden, Kandidaten bei den Sozialwahlen vorzuschlagen, werden die angenommenen Gewerkschaftsorganisationen darüber hinaus daran gehindert, an einem demokratischen Prozess zur Bestimmung der Arbeitnehmersvertreter teilzunehmen.

B.20. Es muss geprüft werden, ob dadurch, dass den angenommenen Gewerkschaftsorganisationen sowohl die Möglichkeit, am Verfahren der Ankündigung und Konzertierung anlässlich von Sozialkonflikten teilzunehmen, als auch die Möglichkeit, an den Sozialwahlen im Sinne der Artikel 126/2, 145 § 2 und 146 des Gesetzes vom 23. Juli 1926 teilzunehmen, entzogen wird, die angefochtene Maßnahme die in B.13 erwähnten Verfassungs- und Vertragsbestimmungen einhält.

*Was die Möglichkeit, am Verfahren der Ankündigung und Konzertierung anlässlich von Sozialkonflikten teilzunehmen, betrifft*

B.21. Nach Darlegung der klagenden Parteien werde gegen die vorerwähnten Bestimmungen zunächst verstoßen, insofern durch die angefochtene Bestimmung die angenommenen Gewerkschaftsorganisationen von dem Recht, an dem Verfahren der Ankündigung und Konzertierung im Fall von Sozialkonflikten teilzunehmen, ausgeschlossen würden.

B.22.1. Die Vereinigungsfreiheit, die in Artikel 27 der Verfassung vorgesehen ist, bezweckt, die Gründung von privaten Vereinigungen und die Teilnahme an ihren Tätigkeiten

zu gewährleisten. Sie beinhaltet das Recht, sich zu vereinigen und die interne Organisation der Vereinigung frei zu bestimmen, aber auch das Recht, sich nicht zu vereinigen.

Artikel 11 der Europäischen Menschenrechtskonvention und Artikel 22 des Internationalen Paktes über bürgerliche und politische Rechte beinhalten ebenfalls das Recht eines jeden, Vereinigungen zu gründen, sich bestehenden Vereinigungen anzuschließen und ihre interne Organisation festzulegen, um die beiden vorerwähnten Rechte ausüben zu können. Die Artikel 5 und 6 der revidierten Europäischen Sozialcharta, Artikel 28 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union und die Artikel 3 und 10 des Übereinkommens Nr. 87 der Internationalen Arbeitsorganisation schützen insbesondere die Gewerkschaftsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen.

B.22.2. Die Gewerkschaftsfreiheit beinhaltet insbesondere das Recht, eine Gewerkschaft zu gründen und sich ihr anzuschließen zum Schutz der eigenen Interessen, sowie das Recht dieser Vereinigung, die eigene Organisation, die Vertretung, die Arbeitsweise und ihre Verwaltung zu regeln. Keine der vorerwähnten Bestimmungen gewährleistet jedoch einer Organisation, dass sie in die Kategorie der repräsentativen Gewerkschaften aufgenommen wird, ungeachtet ihrer faktischen Repräsentativität, und ebenfalls nicht, dass sie ein unantastbares Recht auf Beibehaltung der Repräsentativitätsbedingungen, die für sie vorteilhaft wären, genießt.

Die Gewerkschaftsfreiheit und die Vereinigungsfreiheit sichern jedem Arbeitnehmer das Recht, sich frei einer Gewerkschaft anzuschließen. Der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte hat geurteilt, dass die Verpflichtung, sich einer bestimmten Gewerkschaft anzuschließen, unter gewissen Umständen im Widerspruch zu Artikel 11 der Europäischen Menschenrechtskonvention stehen kann, nämlich wenn der Zwang die Vereinigungsfreiheit an sich verletzt, die durch diese Bestimmung gewährleistet wird (EuGHMR, 20. April 1993, *Sibson* gegen Vereinigtes Königreich, § 29; 30. Juni 1993, *Sigurður A. Sigurjónsson* gegen Island, § 36; 25. April 1996, *Gustafsson* gegen Schweden, § 45; 11. Januar 2006, *Sørensen und Rasmussen* gegen Dänemark, § 54), so dass davon auszugehen ist, dass auch das Recht, sich einer Vereinigung nicht anzuschließen, als Bestandteil der Vereinigungsfreiheit anzusehen ist (EuGHMR, *Sigurður A. Sigurjónsson* gegen Island, §§ 35 und 37; *Sørensen und Rasmussen* gegen Dänemark, § 54).

Artikel 11 der Europäischen Menschenrechtskonvention schützt jedoch ausschließlich die Rechte, die für die tatsächliche Inanspruchnahme der Gewerkschaftsfreiheit unentbehrlich sind (EuGHMR, 27. Oktober 1975, *Nationale Polizei-Gewerkschaft Belgien* gegen Belgien, § 38; 6. Februar 1976, *Swedish Engine Driver's Union* gegen Schweden, § 39).

B.22.3. Der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte hat die Tragweite der Gewerkschaftsfreiheit als ein « wesentliches Element des Sozialdialogs zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber » präzisiert (EuGHMR, Große Kammer, 9. Juli 2013, *Sindicatul « Păstorul cel Bun »* gegen Rumänien, § 130) und insbesondere « eine nicht erschöpfende Liste mit Bestandteilen des Gewerkschaftsrechts [festgelegt], darunter das Recht, eine Gewerkschaft zu gründen oder sich ihr anzuschließen, das Verbot von Vereinbarungen über ein Gewerkschaftsmonopol und das Recht einer Gewerkschaft, zu versuchen, die Arbeitgeber davon zu überzeugen, dem zuzuhören, was sie im Namen ihrer Mitglieder zu sagen hat » (EuGHMR, *Sindicatul « Păstorul cel Bun »*, vorerwähnt, § 135; siehe ebenfalls EuGHMR, Große Kammer, 12. November 2008, *Demir und Baykara* gegen Türkei, § 145).

Der Gerichtshof hat unter anderem geurteilt, « dass unter Berücksichtigung der Entwicklungen in der Arbeitswelt das Recht auf Kollektivverhandlungen mit dem Arbeitgeber grundsätzlich und mit Ausnahme von sehr besonderen Ausnahmefällen zu einem der wesentlichen Elemente des Rechts, mit anderen Gewerkschaften zu gründen und sich den Gewerkschaften anzuschließen, um seine Interessen zu verteidigen, geworden ist » (EuGHMR, *Sindicatul « Păstorul cel Bun »*, vorerwähnt, § 135; siehe ebenfalls EuGHMR, *Demir und Baykara*, vorerwähnt, § 154). Die Europäische Menschenrechtskonvention « schützt die Freiheit, die beruflichen Interessen der Mitglieder einer Gewerkschaft zu verteidigen über die kollektive Maßnahme der Letztgenannten, wobei die Vertragsstaaten deren Führung und Entwicklung gleichzeitig zulassen und ermöglichen müssen », sodass es « einer Gewerkschaft freistehen muss, zur Verteidigung der Interessen ihrer Mitglieder aufzutreten, und die individuellen Mitglieder das Recht haben, dass ihre Gewerkschaft angehört wird im Hinblick auf die Verteidigung ihrer Interessen » (EuGHMR, 2. Oktober 2014, *Matelly* gegen Frankreich, § 55).

B.22.4. Der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte hat auch präzisiert, dass das Streikrecht, « das es einer Gewerkschaft ermöglicht, ihre Stimme zu Gehör zu bringen, einen

wichtigen Aspekt für die Mitglieder einer Gewerkschaft beim Schutz ihrer Interessen » sowie ein «Mittel, die effektive Ausübung des Rechts auf Kollektivverhandlungen zu gewährleisten » bildet (EuGHMR, 21. April 2009, *Enerji Yapi-Yol Sen* gegen Türkei, § 24), und deutlich geschützt wird durch Artikel 11 der Konvention (EuGHMR, 8. April 2014, *National Union of Rail, Maritime and Transport Workers* gegen Vereinigtes Königreich, § 84; 2. Oktober 2014, *Veniamin Tymoshenko* gegen Ukraine, § 78).

In diesem Zusammenhang hat der Gerichtshof geurteilt, dass « die Essenz eines Systems der freiwilligen Kollektivverhandlungen darin besteht, dass es für eine Gewerkschaft, die nicht durch einen Arbeitgeber anerkannt wird, möglich sein muss, Maßnahmen durchzuführen, einschließlich notwendigenfalls Streikaktionen, um den Arbeitgeber davon zu überzeugen, Kollektivverhandlungen mit ihr aufzunehmen über Angelegenheiten, die die Gewerkschaft als wichtig für die Interessen ihrer Mitglieder erachtet » (EuGHMR, 2. Juli 2002, *Wilson, National Union of Journalists u.a.* gegen Vereinigtes Königreich, § 46).

B.22.5. Obwohl das Recht, Kollektivverhandlungen mit dem Arbeitgeber zu führen, eines der wesentlichen Elemente des Rechts, mit anderen Gewerkschaften zu gründen und Gewerkschaften zur Verteidigung seiner Interessen beizutreten, geworden ist, hat der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte jedoch präzisiert, dass die Staaten « frei bleiben, ihr System so zu organisieren, dass den repräsentativen Gewerkschaften gegebenenfalls ein besonderes Statut zuerkannt wird » (EuGHMR, *Demir und Baykara*, vorerwähnt, § 154), und der Umfang des Ermessensspielraums « weiterhin von den Faktoren abhängig ist, die der Gerichtshof als relevant erachtet hat in seiner Rechtsprechung, insbesondere die Art und die Tragweite der Einschränkung des betreffenden Gewerkschaftsrechts, die mit der betreffenden Einschränkung angestrebte Zielsetzung und die widerstreitenden Rechte und Interessen der anderen Mitglieder der Gesellschaft, die unter der Ausübung dieses Rechts leiden könnten, wenn es nicht eingeschränkt wird » (EuGHMR, *National Union of Rail, Maritime and Transport Workers*, vorerwähnt, § 86).

Der Gerichtshof erkennt an, dass das Streikrecht nicht unbegrenzt gilt. Es kann gewissen Bedingungen unterliegen und Gegenstand gewisser Einschränkungen sein (EuGHMR, 21. April 2009, *Enerji Yapi-Yol Sen* gegen Türkei, § 32).

B.22.6. In Bezug auf Artikel 6 Nummer 4 der revidierten Europäischen Sozialcharta, in dem das Recht der Arbeitnehmer, auf kollektive Maßnahmen im Fall von Interessenkonflikten zurückzugreifen, einschließlich des Streikrechts, gewährleistet wird, vertritt der Europäische Ausschuss für soziale Rechte seinerseits den Standpunkt, dass « der Umstand, dass die Entscheidung über das Auslösen eines Streiks den Gewerkschaften vorbehalten wird, dieser Bestimmung entspricht, vorausgesetzt, dass für die Gründung einer Gewerkschaft nicht übermäßige Formalitäten vorgeschrieben werden. Der Umstand, dass die Entscheidung über die Auslösung eines Streiks nur den repräsentativen oder den repräsentativsten Gewerkschaften vorbehalten wird, stellt hingegen eine nicht mit Artikel 6 Nummer 4 konforme Einschränkung dar » (*Digest de jurisprudence du Comité européen des droits sociaux*, 1. September 2008, S. 58).

B.23.1. Wie in B.17.4 und B.19 dargelegt wurde, wird durch die angefochtene Bestimmung ab ihrem Inkrafttreten den innerhalb der belgischen Eisenbahnen angenommenen Gewerkschaftsorganisationen die Möglichkeit entzogen, am Verfahren der Ankündigung und Verhandlung anlässlich von Sozialkonflikten teilzunehmen; die angenommenen Gewerkschaftsorganisationen können also nicht mehr, wie es ihnen zuvor erlaubt war, gesetzmäßig am Verfahren, das einen Streik umgibt, und an den Verhandlungen mit ihrem Arbeitgeber im Hinblick auf dessen Beendigung teilnehmen. Da die angefochtene Bestimmung somit eine Einschränkung der Gewerkschaftsfreiheit und des Rechts auf Kollektivverhandlungen, so wie sie durch die in B.13 angeführten Bestimmungen gewährleistet werden, beinhaltet, ist zu prüfen, ob diese Einschränkung hinsichtlich dieser Bestimmungen gerechtfertigt werden kann.

B.23.2. Die angefochtene Bestimmung ist Bestandteil eines umfassenderen Ganzen von Initiativen, die der Gesetzgeber als notwendig erachtet hat, um die Qualität des Schienen- und Zugangebots im Land zu verbessern (*Parl. Dok.*, Kammer, 2015-2016, DOC 54-1889/001, S. 3).

B.23.3. Aus den in B.3.1 und B.3.3 zitierten Vorarbeiten geht hervor, dass durch die angefochtene Bestimmung, indem ein Artikel 114/1 in das Gesetz vom 23. Juli 1926 eingefügt wird, ein Ziel der Effizienz des Sozialdialogs und der Einheitlichkeit des Statuts verfolgt wird. Diese Zielsetzungen wurden ebenfalls im Bericht an den König vor dem königlichen Erlass vom 11. Dezember 2013 über das Personal der belgischen Eisenbahnen

(*Belgisches Staatsblatt* vom 16. Dezember 2013) sowie in den Vorarbeiten zum Gesetz vom 30. August 2013 zur Reform der belgischen Eisenbahnen erwähnt (*Parl. Dok.*, Kammer, 2012-2013, DOC 53-2893/001, S. 26).

B.23.4. In Bezug auf die Ziele des angefochtenen Artikels 114/1 Absatz 1 Nr. 3 des Gesetzes vom 23. Juli 1926 heißt es insbesondere in den in B.3.3.1 zitierten Vorarbeiten:

« Das rechtmäßige Ziel im Sinne der Einschränkung ist der Schutz der Rechte und Freiheiten anderer. Die Rechte und Freiheiten anderer, deren Schutz mit dem Entwurf bezweckt wird, sind unterschiedlich. Insofern der Streik grenzüberschreitend ist, handelt es sich um europäische Freiheiten, für die ebenfalls auf die in Artikel 28 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union angeführte Einschränkung verwiesen werden kann. Das Recht auf Mobilität muss ebenfalls erwähnt werden (siehe beispielsweise Entscheid des Staatsrates vom 31. März 2014, Nr. 226 961). Angesichts des zunehmenden Interesses für den Transport und insbesondere die öffentlichen Verkehrsmittel, kann man die Möglichkeit zur Nutzung der öffentlichen Verkehrsmittel zur Fortbewegung (u.a. zur Arbeit) mit dem Recht in Verbindung bringen, ein menschenwürdiges Leben zu führen, so wie es durch Artikel 23 der Verfassung gewährleistet wird. Schließlich kann auf das Recht auf Arbeit verwiesen werden, so wie es durch Artikel 1 Nummer 2 der revidierten ESC gewährleistet wird, und auf das Recht auf eine gesunde Umwelt (siehe Art. 23.1 der Verfassung) » (*Parl. Dok.*, Kammer, 2015-2016, DOC 54-1889/001, S. 13).

B.23.5.1. In Bezug auf die Folgen der kollektiven Maßnahmen für die Freiheiten, die durch das Recht der Europäischen Union gewährleistet werden, hat der Europäische Gerichtshof geurteilt:

« Demnach ist zwar das Recht auf Durchführung einer kollektiven Maßnahme einschließlich des Streikrechts als Grundrecht anzuerkennen, das fester Bestandteil der allgemeinen Grundsätze des Gemeinschaftsrechts ist, deren Beachtung der Gerichtshof sicherstellt, doch kann seine Ausübung bestimmten Beschränkungen unterworfen werden. Denn wie in Art. 28 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union erneut bekräftigt wird, werden die genannten Rechte nach dem Gemeinschaftsrecht und den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten geschützt. Außerdem kann das Streikrecht, wie aus Randnr. 5 des vorliegenden Urteils hervorgeht, nach finnischem Recht u.a. dann nicht ausgeübt werden, wenn der Streik gegen die guten Sitten, das innerstaatliche Recht oder das Gemeinschaftsrecht verstoßen würde.

Hierzu hat der Gerichtshof bereits entschieden, dass der Grundrechtsschutz ein berechtigtes Interesse ist, das grundsätzlich geeignet ist, eine Beschränkung der Verpflichtungen zu rechtfertigen, die nach dem Gemeinschaftsrecht, auch kraft einer durch den EG-Vertrag gewährleisteten Grundfreiheit wie des freien Warenverkehrs (vgl. Urteil vom 12. Juni 2003, *Schmidberger*, C-112/00, *Slg.* 2003, I-5659, Randnr. 74) oder der Dienstleistungsfreiheit (vgl. Urteil vom 14. Oktober 2004, *Omega*, C-36/02, *Slg.* 2004, I-9609, Randnr. 35), bestehen.

Allerdings hat der Gerichtshof in den Urteilen *Schmidberger* und *Omega* entschieden, dass die Ausübung der dort betroffenen Grundrechte, nämlich der Meinungs- und Versammlungsfreiheit sowie der Menschenwürde, nicht außerhalb des Anwendungsbereichs der Bestimmungen des Vertrags liegt und dass sie mit den Erfordernissen hinsichtlich der durch den Vertrag geschützten Rechte in Einklang gebracht werden und dem Verhältnismäßigkeitsgrundsatz entsprechen muss (vgl. in diesem Sinne Urteile *Schmidberger*, Randnr. 77, und *Omega*, Randnr. 36) » (EuGH, 1. Dezember 2007, C-438/05, *International Transport Workers' Federation und Finnish Seamen's Union*, Randnrn. 44-46; im selben Sinne: EuGH, 18. Dezember 2007, C-341/05, *Laval un Partneri Ltd*, Randnrn. 91-94).

B.23.5.2. Aus der vorerwähnten Rechtsprechung ergibt sich, dass das Recht, kollektive Maßnahmen durchzuführen, Einschränkungen unterliegen kann, und dass die Ausübung dieses Rechts mit den anderen, durch das Unionsrecht geschützten Rechten und Freiheiten abzuwägen ist. Solche Maßnahmen stehen im Widerspruch zum Unionsrecht, wenn sie nicht dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit entsprechen (EuGH, 18. Dezember 2007, C-341/05, *Laval un Partneri Ltd*, Randnrn. 91-94). Das Unionsrecht wäre jedoch nur betroffen, wenn es sich um kollektive Maßnahmen mit grenzüberschreitenden Folgen handeln würde.

B.23.6. Das Recht, kollektive Maßnahmen durchzuführen, kann ebenfalls Einschränkungen aufgrund des innerstaatlichen Rechts unterliegen, insbesondere, um die Rechte anderer zu schützen.

Der Missbrauch des Rechts, kollektive Maßnahmen durchzuführen, ist nicht geschützt, und der zuständige Richter kann Regelungen treffen, um einem solchen Missbrauch ein Ende zu setzen oder ihn zu verurteilen.

In Bezug auf die belgischen Eisenbahnen sind das Recht, kollektive Maßnahmen durchzuführen, und die Einschränkungen dieses Rechts in einem Sozialprotokoll festgehalten, das in die Bestimmungen des Statuts aufgenommen wurde.

B.23.7. In Bezug auf das Ziel, die Rechte und Freiheiten anderer zu schützen, hebt der Gesetzgeber ferner die gesellschaftliche Bedeutung der öffentlichen Verkehrsmittel sowie den Umstand, dass kollektive Maßnahmen wie Streiks, die Rechte der Benutzer der öffentlichen Verkehrsmittel beeinträchtigen und aus diesem Grund Gegenstand von Einschränkungen sein können, hervor.

B.23.8. Obwohl nicht abgestritten werden kann, dass dieses legitime Ziel Einschränkungen der Ausübung des Rechts, kollektive Maßnahmen durchzuführen, rechtfertigen kann, hat die angefochtene Bestimmung jedoch zur Folge, dass bestimmte Gewerkschaftsorganisationen ganz einfach von der Möglichkeit ausgeschlossen werden, am « Verfahren der Ankündigung und Konzertierung anlässlich von Sozialkonflikten » teilzunehmen.

Den innerhalb der belgischen Eisenbahnen angenommenen Gewerkschaftsorganisationen wird folglich die Möglichkeit entzogen, als Gesprächspartner im Rahmen eines Streiks berücksichtigt zu werden, sowie die Möglichkeit, kollektive Maßnahmen gemäß den Anforderungen, die im Gewerkschaftsstatut der belgischen Eisenbahnen festgelegt sind, durchzuführen.

B.23.9. Der Umstand, dass das Verfahren der Ankündigung und Konzertierung anlässlich von Sozialkonflikten innerhalb der belgischen Eisenbahnen ausschließlich den repräsentativen und anerkannten Gewerkschaften vorbehalten ist, stellt folglich eine Einschränkung dar, die nicht vereinbar ist mit der Vereinigungsfreiheit und mit dem Recht auf Kollektivverhandlungen - einschließlich des Rechts, kollektive Maßnahmen durchzuführen -, so wie sie durch die in B.13 angeführten Bestimmungen, insbesondere Artikel 6 Nummer 4 der revidierten Europäischen Sozialcharta, gewährleistet werden. Obwohl der Gesetzgeber gewisse Vorrechte, insbesondere in Bezug auf die Vertretung, den repräsentativsten Gewerkschaftsorganisationen gewähren kann, darf diese Unterscheidung jedoch nicht zur Folge haben, dass die angenommenen Gewerkschaftsorganisationen von einem Vorrecht ausgeschlossen werden, das zum eigentlichen Wesen der Gewerkschaftsfreiheit gehört, indem ihnen ein unerlässliches Mittel entzogen wird, die wirksame Ausübung des Rechts, Kollektivverhandlungen zu führen, zu gewährleisten und die Interessen ihrer Mitglieder sachdienlich vertreten zu können.

Indem den innerhalb der belgischen Eisenbahnen angenommenen Gewerkschaftsorganisationen ein wesentliches Vorrecht der Gewerkschaftsfreiheit und des Rechts auf Kollektivverhandlungen entzogen wird, stellt die angefochtene Maßnahme hinsichtlich des Ziels eines fairen Gleichgewichts zwischen den betroffenen Rechten eine unverhältnismäßige Verletzung der Rechte dieser Gewerkschaften dar.

B.23.10. Insofern die Klagegründe sich auf Artikel 114/1 Absatz 1 Nr. 3 des Gesetzes vom 23. Juli 1926 beziehen, sind sie begründet.

*Was die Möglichkeit, an den Sozialwahlen teilzunehmen, betrifft*

B.24. Die klagenden Parteien führen ebenfalls an, dass die angefochtene Bestimmung gegen die in B.13 angeführten Artikel verstoße, insofern sie die angenommenen Gewerkschaftsorganisationen vom Recht auf Teilnahme an den Sozialwahlen im Sinne der Artikel 126/2, 145 § 2 und 146 des Gesetzes vom 23. Juli 1926 und insbesondere vom Recht, Kandidaten vorzuschlagen, ausschließe.

B.25.1. Artikel 126/1 des Gesetzes vom 23. Juli 1926, eingefügt durch Artikel 17 des Gesetzes vom 3. August 2016, bestimmt:

« Innerhalb der belgischen Eisenbahnen werden fünf regionale paritätische Kommissionen für den Sozialdialog über soziale Fragen der belgischen Eisenbahnen gegründet, sowohl diejenigen, die einer Gesellschaft eigen sind, als auch diejenigen, die mehr als eine Gesellschaft betreffen ».

Artikel 126/2 des Gesetzes vom 23. Juli 1926, eingefügt durch Artikel 18 des Gesetzes vom 3. August 2016, bestimmt:

« Die Zusammensetzung der regionalen paritätischen Kommissionen wird hinsichtlich der Personalvertreter durch Sozialwahlen geregelt. Diese Sozialwahlen werden zum ersten Mal 2018 organisiert und anschließend alle vier Jahre ab 2024.

Über das Wahlverfahren, das vorangehende Verfahren und die Zahl der verfügbaren Mandate wird innerhalb der Nationalen Paritätischen Kommission verhandelt gemäß Artikel 75. Wenn innerhalb der Nationalen Paritätischen Kommission keine Zweidrittelmehrheit spätestens am 31. Dezember 2016 erreicht wird, legt der König durch einen im Ministerrat beratenen Erlass das Wahlverfahren, das vorangehende Verfahren und die Anzahl der verfügbaren Mandate fest.

Diese regionalen paritätischen Kommissionen werden paritätisch aus Vertretern der drei Gesellschaften und Vertretern des Personals zusammengesetzt.

In jeder regionalen paritätischen Kommission führt der regionale Vertreter des Generaldirektors von HR Rail den Vorsitz, und sie besteht gegebenenfalls aus mehreren Kammern.

Die belgischen Arbeitsgerichte und -gerichtshöfe sind befugt, über Streitsachen in Bezug auf diese Sozialwahlen zu befinden ».

Artikel 145 § 1 des Gesetzes vom 23. Juli 1926, eingefügt durch den königlichen Erlass vom 11. Dezember 2013, bestimmt:

« Innerhalb jeder Gesellschaft wird ein Betriebsausschuss für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz eingesetzt. Diese Gesellschaft ist verantwortlich für die Organisation und die Verwaltung des Betriebsausschusses für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz. Sobald die Gesellschaft einen Betriebsausschuss für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz eingesetzt hat, wird davon ausgegangen, dass sie die Bedingungen der Artikel 49 und 50 des Gesetzes vom 4. August 1996 erfüllt hat.

Die Gesetzes- und Verordnungsvorschriften in Bezug auf einen Ausschuss für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz im Sinne des Gesetzes vom 4. August 1996 gelten nur für den Betriebsausschuss für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz, insofern sie nicht im Widerspruch zu den Bestimmungen des vorliegenden Gesetzes stehen ».

Artikel 145 § 2 desselben Gesetzes, ersetzt durch Artikel 24 des Gesetzes vom 3. August 2016, bestimmt:

« Der Betriebsausschuss für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz setzt sich zweiteilig zusammen aus einerseits Vertretern der betreffenden Gesellschaft und andererseits Vertretern des Personals, wobei nicht mehr Vertreter der betreffenden Gesellschaft als Vertreter des Personals bestimmt werden dürfen. Die Zusammensetzung des Betriebsausschusses für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz wird hinsichtlich der Vertreter des Personals durch Sozialwahlen geregelt. Diese Sozialwahlen werden zum ersten Mal 2018 organisiert und anschließend alle vier Jahre ab 2024.

Über das Wahlverfahren, das vorangehende Verfahren und die Zahl der verfügbaren Mandate wird innerhalb der Nationalen Paritätischen Kommission verhandelt gemäß Artikel 75. Wenn innerhalb der Nationalen Paritätischen Kommission keine Zweidrittelmehrheit spätestens am 31. Dezember 2016 erreicht wird, legt der König durch einen im Ministerrat beratenen Erlass das Wahlverfahren, das vorangehende Verfahren und die Anzahl der verfügbaren Mandate fest.

Die belgischen Arbeitsgerichte und -gerichtshöfe sind befugt, über Streitsachen in Bezug auf diese Sozialwahlen zu befinden ».

Artikel 146 desselben Gesetzes, ersetzt durch Artikel 25 des Gesetzes vom 3. August 2016, bestimmt:

« § 1. Jede Gesellschaft regelt die Struktur und die Arbeitsweise ihrer Ausschüsse für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz, nach dem Einverständnis ihres

Betriebsausschusses für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz, der mit Zweidrittelmehrheit der abgegebenen Stimmen beschließt.

Die Zusammensetzung der Ausschüsse für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz wird hinsichtlich der Personalvertreter durch Sozialwahlen geregelt. Diese Sozialwahlen werden zum ersten Mal 2018 organisiert und anschließend alle vier Jahre ab 2024.

Über das Wahlverfahren, das vorangehende Verfahren und die Zahl der verfügbaren Mandate wird innerhalb der Nationalen Paritätischen Kommission verhandelt gemäß Artikel 75. Wenn innerhalb der Nationalen Paritätischen Kommission keine Zweidrittelmehrheit spätestens am 31. Dezember 2016 erreicht wird, legt der König durch einen im Ministerrat beratenen Erlass das Wahlverfahren, das vorangehende Verfahren und die Anzahl der verfügbaren Mandate fest.

Die belgischen Arbeitsgerichte und -gerichtshöfe sind befugt, über Streitsachen in Bezug auf diese Sozialwahlen zu befinden.

§ 2. Der Vorsitzende eines Ausschusses für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz kann von Amts wegen oder auf mit Gründen versehenen Antrag von zwei Dritteln der Mitglieder dieses Ausschusses Punkte auf die Tagesordnung des Betriebsausschusses für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz der betreffenden Gesellschaft setzen lassen ».

B.25.2. Bezüglich dieser Organe heißt es im Bericht an den König, der dem königlichen Erlass vom 11. Dezember 2013 vorangeht, der im Anschluss an die Umstrukturierung der Tätigkeiten und Strukturen der NGBE-Holding, von Infrabel und der NGBE angenommen wurde:

«Die Strukturen und Organe der *social governance* worden durch diesen Erlass der neuen Struktur nach der Reform angepasst, jedoch unter Einhaltung der Einheitlichkeit des Personalstatuts und mit einem gewissen Maß an Rationalisierung.

Die Nationale Paritätische Kommission bleibt das Organ des Sozialdialogs der drei Gesellschaften zusammen, aber auch einer jeden einzelnen Gesellschaft. Der Lenkungsausschuss wird als Forum eingesetzt, in dem die Führungskräfte der Gesellschaften und der Gewerkschaftsorganisationen miteinander in Kontakt treten in Bezug auf punktuelle Angelegenheiten. Die strategischen Betriebsausschüsse spielen auf Ebene jeder Gesellschaft, mit Ausnahme der sozialen Zuständigkeiten, eine Rolle, die derjenigen des Betriebsrates innerhalb der privaten Gesellschaften nahe kommt. Für den regionalen Sozialdialog wird es in jeder Gesellschaft regionale paritätische Kommissionen oder Ausschüsse geben, wobei die regionalen paritätischen Kommissionen von HR Rail diesbezüglich eine besondere Zuständigkeit auf Ebene der Umverteilung des Personals auf die Gesellschaften besitzen.

Hinsichtlich des Wohlbefindens am Arbeitsplatz wird innerhalb einer Gesellschaft ein Betriebsausschuss für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz eingesetzt, der mit dem Ausschuss für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz im Sinne des Gesetzes vom

4. August 1996 über das Wohlbefinden der Arbeitnehmer bei der Ausführung ihrer Arbeit vergleichbar ist. Die Struktur der Ausschüsse für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz, die innerhalb einer jeden Gesellschaft zugrunde liegen, wird im Einzelnen für jede Gesellschaft unter Berücksichtigung der Vorschriften für den Sozialdialog bezüglich des Wohlbefindens am Arbeitsplatz organisiert. Die Nationale Kommission für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz behält ergänzend eine beratende Befugnis für Fragen im Zusammenhang mit dem Wohlbefinden am Arbeitsplatz, die notwendigerweise mehr als eine Gesellschaft betreffen » (*Belgisches Staatsblatt* vom 16. Dezember 2013, S. 98.886).

« Durch die Artikel 132 bis 135 wird der Sozialdialog auf regionaler Ebene geregelt.

Artikel 132 bestimmt, dass jede Gesellschaft für die Organisation und die Führung des regionalen Sozialdialogs innerhalb ihrer Gesellschaft verantwortlich ist. Jede Gesellschaft setzt hierzu fünf Organe ein. Bei HR Rail werden diese regionalen Organe als regionale paritätische Kommissionen bezeichnet. Bei Infrabel und (der neuen) NGBE werden diese regionalen Organen als regionale paritätische Ausschüsse bezeichnet.

Die Aufrechterhaltung des Sozialdialogs auf regionaler Ebene, natürlich pro Gesellschaft, bezweckt, für spezifische konkrete lokale Probleme, die in der Praxis auftreten können und im Zuständigkeitsbereich der regionalen paritätischen Kommissionen und Ausschüsse liegen, den Sozialdialog auf der am besten geeigneten Ebene zu gewährleisten. Für diesen regionalen Sozialdialog sind selbstverständlich der bestehende Gesetzes- und Verordnungsrahmen und die Stellungnahmen, die auf den höheren und/oder gleichartigen Ebenen des Sozialdialogs abgegeben werden, zu berücksichtigen, damit eine gewisse Kohärenz der Politik erreicht werden kann » (ebenda, S. 98.906).

« Artikel 145 betrifft die Betriebsausschüsse für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz. Sie werden auf Ebene der einzelnen Gesellschaften eingesetzt und entsprechen gewissermaßen für Fragen des Wohlbefindens den strategischen Betriebsausschüssen. Neben einer Reihe von Zuständigkeiten, die in diesem Erlass angeführt sind, übt der Betriebsausschuss für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz die Befugnisse eines Ausschusses für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz im Sinne des vorerwähnten Gesetzes vom 4. August 1996 aus.

Artikel 146 betrifft die Ausschüsse für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz, die innerhalb der einzelnen Gesellschaften eingesetzt werden. Der Vorsitzende eines Ausschusses für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz kann Punkte auf die Tagesordnung des Betriebsausschusses für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz der betreffenden Gesellschaft setzen lassen » (ebenda, S. 98.908).

B.25.3.1. In der anlässlich der Sitzung der Nationalen Paritätischen Kommission vom 5. Dezember 2016 abgeänderten Fassung ist in Artikel 19 §§ 3 und 4 von Kapitel XIII (« Gewerkschaftsstatut ») des Personalstatuts die Organisation von Sozialwahlen für die regionalen paritätischen Kommissionen vorgesehen:

« § 3. Die Zusammensetzung der regionalen paritätischen Kommissionen wird hinsichtlich der Personalvertreter durch Sozialwahlen geregelt. Diese Sozialwahlen werden zum ersten Mal 2018 organisiert und anschließend alle vier Jahre ab 2024.

§ 4. Das Wahlverfahren, das dem Wahlverfahren vorangehende Verfahren und die Zahl der verfügbaren Mandate sind in ARPS - Band 548 geregelt ».

Die Artikel 34 Absätze 2 bis 5 und 36 Absätze 2 bis 5 desselben Kapitels XIII des Personalstatuts enthalten auf analoge Weise die Bestimmungen für die Betriebsausschüsse für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz beziehungsweise die Ausschüsse für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz.

B.25.3.2. In Bezug auf die Befugnisse dieser verschiedenen Organe sind in Artikel 126/3 des Gesetzes vom 23. Juli 1926, eingefügt durch Artikel 19 des Gesetzes vom 3. August 2016, die Befugnisse der regionalen paritätischen Kommissionen festgelegt (siehe ebenfalls Artikel 20 von Kapitel VIII (« Gewerkschaftsstatut ») des Personalstatuts).

Artikel 145 § 4 des Gesetzes vom 23. Juli 1926 legt die Befugnisse der Betriebsausschüsse für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz fest (siehe ebenfalls Artikel 35 von Kapitel VIII (« Gewerkschaftsstatut ») des Personalstatuts).

In Artikel 146 § 1 des Gesetzes vom 23. Juli 1926, eingefügt durch Artikel 25 des Gesetzes vom 3. August 2016, ist vorgesehen, dass « jede Gesellschaft [...] die Struktur und die Arbeitsweise ihrer Ausschüsse für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz [regelt], nach dem Einverständnis ihres Betriebsausschusses für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz, der mit Zweidrittelmehrheit der abgegebenen Stimmen beschließt » (siehe ebenfalls Artikel 36 Absatz 1 von Kapitel XIII (« Gewerkschaftsstatut ») des Personalstatuts).

B.26.1. Wie in den in B.3.3 zitierten Vorarbeiten angeführt wurde, sind die durch das Gesetz vom 3. August 2016 eingeführten Sozialwahlen an das angelehnt, was im Privatsektor besteht.

B.26.2. Es trifft zwar zu, dass der Vorschlag von Kandidatenlisten im Privatsektor meist « repräsentativen » Organisationen vorbehalten ist, die als überberufliche Organisationen, die auf nationaler Ebene gegründet wurden und die im Zentralen Wirtschaftsrat und im

Nationalen Arbeitsrat vertreten sind, konzipiert sind (siehe insbesondere die Artikel 14 § 1 Absatz 2 Nr. 4 und 20ter des Gesetzes vom 20. September 1948 zur Organisation der Wirtschaft; die Artikel 3 § 2 Nr. 1 und 58 Absatz 1 des Gesetzes vom 4. August 1996 über das Wohlbefinden der Arbeitnehmer bei der Ausführung ihrer Arbeit; die Artikel 4 Nr. 6 Buchstabe a) und 33 § 1 Absatz 1 des Gesetzes vom 4. Dezember 2007 über die Sozialwahlen), doch dieser Umstand setzt an sich nicht voraus, dass die im Sektor der belgischen Eisenbahnen angenommenen Gewerkschaftsorganisationen von dieser Möglichkeit ausgeschlossen werden.

Die sehr große Anzahl und die spezifischen Merkmale der einzelnen Kategorien von Personalmitgliedern, deren Statut insbesondere durch die innerhalb der belgischen Eisenbahnen ausgehandelten Personalregelungen sowie durch die Artikel 21 ff. des Gesetzes vom 23. Juli 1926 in seiner insbesondere durch den königlichen Erlass vom 11. Dezember 2013 abgeänderten Fassung geregelt wird, können es rechtfertigen, dass die Regelung der durch das Gesetz vom 3. August 2016 geschaffenen Sozialwahlen nicht ohne weiteres an dasjenige, was im Privatsektor vorgesehen ist, angelehnt wird. Im Sektor der belgischen Eisenbahnen ist nämlich die Vorgeschichte des Personalstatuts und ihrer Gewerkschaftsorganisationen zu berücksichtigen. Die belgischen Eisenbahnen sind aufgrund ihrer spezifischen Merkmale auch ausdrücklich vom Anwendungsbereich des Gesetzes vom 19. Dezember 1974 zur Regelung der Beziehungen zwischen den öffentlichen Behörden und den Gewerkschaften der Bediensteten, die von diesen Behörden abhängen, ausgeschlossen.

B.26.3. Innerhalb der belgischen Eisenbahnen werden 2018 Sozialwahlen für fünf regionale paritätische Kommissionen im Rahmen des regionalen Sozialdialogs organisiert. Die Kommissionen sind zuständig für spezifische lokale Probleme, die hauptsächlich die Arbeitsregelung des Personals betreffen, so wie sie in Artikel 126/3 des Gesetzes vom 23. Juli 1926 beschrieben ist. Fragen allgemeiner Art und Grundsatzfragen liegen ausschließlich im Zuständigkeitsbereich der Nationalen Paritätischen Kommission (Artikel 126/3 § 2), deren Zusammensetzung sich nicht aus den Sozialwahlen ergibt, sondern durch Artikel 116 des vorerwähnten Gesetzes geregelt wird.

Überdies werden Sozialwahlen auch organisiert, um einen einzigen « Betriebsausschuss für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz » und « Ausschüsse für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz » in jeder dieser drei Gesellschaften (Infrabel,

NGBE und HR Rail) einzusetzen. Neben den genannten Ausschüssen wird auch eine « Nationale Kommission für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz » auf Ebene der belgischen Eisenbahnen eingesetzt, deren Zusammensetzung nicht anhand von Sozialwahlen bestimmt wird.

In Bezug auf die Sozialwahlen für die genannten Organe heißt es in den Vorarbeiten:

« Die Organe des Sozialdialogs in Bezug auf das Wohlbefinden am Arbeitsplatz sowie die Organe des regionalen Sozialdialogs sind angesichts ihrer Zuständigkeiten die am besten geeigneten Organe, die Kontakte mit der Praxis und den Personalmitgliedern an deren Arbeitsplätzen haben » (*Parl. Dok.*, Kammer, 2015-2016, DOC 54-1889/001, SS. 16-17).

B.26.4. Es obliegt grundsätzlich dem Gesetzgeber, die Organisationen zu bestimmen, denen es erlaubt ist, am Sozialdialog teilzunehmen, wobei diesbezüglich die spezifischen Merkmale der einzelnen Sektoren und die Beschaffenheit der zu wählenden Organe berücksichtigt werden müssen. Der Gerichtshof kann diese Entscheidung nur missbilligen, wenn sie im Widerspruch zu den Artikeln 10 und 11 der Verfassung, gegebenenfalls in Verbindung mit den in B.13 angeführten Grundrechten, steht.

B.26.5. Im vorliegenden Fall können nur die repräsentativen und anerkannten Gewerkschaftsorganisationen an den Sozialwahlen im Sinne der Artikel 126/2, 145 § 2 und 146 des Gesetzes vom 23. Juli 1926 teilnehmen.

Diesbezüglich bestimmt der angefochtene Artikel 114/1 des Gesetzes vom 23. Juli 1926:

« Unter ‘ repräsentativer Gewerkschaftsorganisation ’ ist jede im Nationalen Arbeitsrat vertretene, auf nationaler Ebene gegründete überberufliche Organisation von Arbeitnehmern sowie die Gewerkschaftsorganisation, die einer genannten überberuflichen Organisation angeschlossen ist oder daran beteiligt ist, die auch innerhalb von Infrabel, NGBE und HR Rail vertreten ist, zu verstehen.

Unter ‘ anerkannte Gewerkschaftsorganisation ’ ist jede Gewerkschaftsorganisation zu verstehen, die zusätzlich zu dem vorgeschriebenen Kriterium, um als repräsentative Gewerkschaftsorganisation zu gelten, ebenfalls eine Anzahl individueller zahlender Mitglieder umfasst, die mindestens 10 Prozent des gesamten Personalbestands von Infrabel, NGBE und HR Rail zusammen umfasst ».

B.26.6. Wie aus den in B.3.3.1 zitierten Vorarbeiten hervorgeht, bezweckte der Gesetzgeber, als er die Teilnahme an den Sozialwahlen auf die repräsentativen und

anerkannten Gewerkschaftsorganisationen begrenzt hat, zu gewährleisten, dass der Sozialdialog effizient verläuft, unter Berücksichtigung der Interessen der Arbeitnehmer im Allgemeinen und unter Einhaltung der Einheitlichkeit des Personalstatuts.

Im Lichte dieser Zielsetzung ist es vernünftig gerechtfertigt, in jedem Fall die Gewerkschaftsorganisationen, die sowohl eine Verbindung zum Nationalen Arbeitsrat als auch zum Infrastrukturbetreiber, zum Eisenbahnunternehmen und HR Rail haben, an den Sozialwahlen teilnehmen und zu diesem Zweck Listen einreichen zu lassen. Ein solches Erfordernis gewährleistet nämlich an sich, dass nicht nur die Interessen der verschiedenen Kategorien von Arbeitnehmern der belgischen Eisenbahnen, sondern auch die Interessen der Arbeitnehmer im Allgemeinen berücksichtigt werden.

B.26.7. Es ist jedoch nicht vernünftig gerechtfertigt, dass für die Wahl der sozialen Organe im Sinne der angefochtenen Bestimmung nicht die spezifische Situation der innerhalb der belgischen Eisenbahnen angenommenen Gewerkschaften berücksichtigt wird, die eine faktische Repräsentativität nachweisen, zumal die Gewerkschaftsorganisationen, die kaum repräsentativ für das Personal der belgischen Eisenbahnen sind, an diesen Sozialwahlen teilnehmen können, wenn sie der gesetzlichen Definition einer « repräsentativen » Gewerkschaftsorganisation entsprechen.

Wie in B.2.3 dargelegt wurde, besaßen die angenommenen Gewerkschaftsorganisationen vor der Annahme der angefochtenen Bestimmung nämlich teilweise die gleichen Vorrechte wie die anerkannten Gewerkschaftsorganisationen, und wurde auf sie in der Vergangenheit eine besondere Gewerkschaftsregelung angewandt, die ihr Funktionieren gefördert hat. Seither hat sich ihre Situation nicht derart verändert, dass ihr Ausschluss von der Teilnahme an den Sozialwahlen gerechtfertigt werden könnte.

B.26.8. Die Möglichkeit, an den Sozialwahlen teilzunehmen, indem Listen mit Kandidaten vorgeschlagen werden, gewährleistet für die betreffende Gewerkschaftsorganisation keineswegs, dass sie von Rechts wegen durch einen der von ihr vorgeschlagenen und tatsächlich gewählten Kandidaten vertreten sein wird, garantiert hingegen, dass die Vertreter des Personals auf der Grundlage von Listen gewählt werden können, die Ausdruck des innerhalb des betreffenden Sektors bestehenden

Gewerkschaftspluralismus sind. Diese Garantie trägt auch zur Wirksamkeit des Rechts auf Kollektivverhandlungen und der Gewerkschaftsfreiheit bei.

B.26.9. Indem nur den repräsentativen und anerkannten Gewerkschaftsorganisationen innerhalb der belgischen Eisenbahnen die Möglichkeit vorbehalten wird, an den Sozialwahlen teilzunehmen, hat die angefochtene Bestimmung nicht nur zur Folge, dass den angenommenen Gewerkschaftsorganisationen die Möglichkeit entzogen wird, Kandidaten vorzuschlagen, sondern auch, dass den Arbeitnehmern, die den letztgenannten Gewerkschaftsorganisationen angeschlossen sind, die Möglichkeit entzogen wird, durch die Gewerkschaftsorganisation, der sie angeschlossen sind, vertreten zu werden. Dieses System kann zur Folge haben, dass gewissen Arbeitnehmern der belgischen Eisenbahnen die Möglichkeit versagt wird, Personen zu wählen, die eine ausreichende Verbindung zu ihnen haben, um tatsächlich ihre Interessen zu vertreten. Der Umstand, dass davon ausgegangen wird, dass die gewählten Kandidaten einer anderen Gewerkschaftsorganisation die Interessen aller Arbeitnehmer vertreten, ändert nichts an dieser Schlussfolgerung.

Die angefochtene Bestimmung verletzt folglich das Recht, an einem demokratischen Prozess teilzunehmen, der es den betreffenden Arbeitnehmern ermöglicht, ihre Vertreter unter Wahrung des Gewerkschaftspluralismus zu wählen, insofern sie die angenommenen Gewerkschaftsorganisationen ohne weiteres von der Teilnahme an den Sozialwahlen innerhalb der belgischen Eisenbahnen ausschließt.

B.27. Die Klagegründe sind begründet.

Aus diesen Gründen:

Der Gerichtshof

erklärt Artikel 114/1 Absatz 1 Nrn. 3 und 4 des Gesetzes vom 23. Juli 1926 über die NGBE und das Personal der belgischen Eisenbahnen, eingefügt durch Artikel 12 des Gesetzes vom 3. August 2016 zur Festlegung verschiedener Bestimmungen in Sachen Eisenbahnen, für nichtig.

Erlassen in französischer, niederländischer und deutscher Sprache, gemäß Artikel 65 des Sondergesetzes vom 6. Januar 1989 über den Verfassungsgerichtshof, am 26. Juli 2017.

Der Kanzler,

Der Präsident,

P.-Y. Dutilleux

J. Spreutels